

Työsuhteen osapuolten välinen vahingonkorvausvelvollisuus

Lapin Yliopisto

Oikeustieteiden tiedekunta

Juha-Pekka Hirvonen

Pro gradu - tutkielma

Työoikeus

Kevät 2018

Lapin yliopisto, Oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työsuhteen osapuolten välinen vahingonkorvausvelvollisuus

Tekijä: Juha-Pekka Hirvonen

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Oikeustiede, työoikeus

Työn laji: Tutkielma ☒ Laudaturtyö ☐ Lisensiaatintyö ☐ Kirjallinen työ ☐

Sivumäärä: X + 79

Vuosi: 2018

Tiivistelmä:

Tämän oikeusdogmaattisen ja osaksi oikeusvertailevan tutkielman tarkoituksena on selvittää, millaisissa tilanteissa työsopimuslain 12 luvun mukainen vahingonkorvausvelvollisuus tulee sovellettavaksi työsuhteen osapuolten välillä ja voidaanko vahingonkorvausvelvollisuudesta sopia toisin. Aiheen tarkastelu on rajattu koskemaan vain työsopimuslain 12 luvun 1 §:ää ja työsopimuslain 12 luvun 2 §:ää sekä niihin olennaisesti liittyviä muita oikeussäännöksiä.

Tutkielmani aluksi käsittelen työsuhteeseen liittyvät peruskäsitteet, joiden tietäminen on tutkielmaani ajatellen välttämätöntä, eli mitä tarkoitetaan työnantajalla, työntekijällä sekä mitkä ovat työsuhteen tunnusmerkit. Seuraavaksi käsittelen työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaista yleistä vahingonkorvausvelvollisuutta ja sen jälkeen työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaista vahingonkorvausvelvollisuutta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Näiden jälkeen siirryn käsittelemään tilanteita, joissa työntekijä aiheuttaa vahinkoa sivulliselle. Tutkielmani loppupuolella esittelen aiheeseeni liittyvää Ruotsin lainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöä sekä vertailen niitä Suomen lainsäädäntöön.

Tutkielmani johtopäätökset ovat seuraavat. Työsuhteen osapuolten välinen vahingonkorvausvelvollisuus on hyvin monimutkaista, vaikka työsopimuslain sisältämä säännös vahingonkorvausvelvollisuudesta on vain kolmen pykälän mittainen. Työsuhteen osapuolten väliseen vahingonkorvausvelvollisuuteen liittyy olennaisesti myös muita lakeja kuin vain työsopimuslaki. Lisäksi tutkielmani perusteella voidaan huomata, että säännökset ovat pääasiassa työsuhteen osapuolia pakottavia, säännösten pakottavuuteen löytyy vain harvoin poikkeuksia. Lähtökohtaisesti työnantaja on vastuussa työntekijän aiheuttamista vahingoista isännänvastuun perusteella, mutta korvausvastuu voi siirtyä myös työntekijän itsensä kannettavaksi, mikäli työntekijä aiheuttaa vahingon tahallaan tai työnantajan vastuu vahingosta katsotaan kohtuuttomaksi. Lievästä huolimattomuudesta ei synny työntekijälle korvausvastuuta.

Avainsanat: isännänvastuu, irtisanominen, työoikeus, vahingonkorvausvelvollisuus

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen Rovaniemen hovioikeuden käyttöön ☒

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi ☒

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi ☒

(vain Lappia koskevat)

SISÄLLYS

SISÄLLYS.....	III
LÄHTEET	V
LYHENTEET	X
1. Johdanto	1
1.1. Työnantajan ja työntekijän käsite	2
1.2. Työsuhteen määritelmä.....	4
1.3. Lähtökohdat työsuhteen osapuolten vahingonkorvausvelvollisuudesta.....	6
2. Työnantajan aiheuttama vahinko työntekijälle TSL 12 luvun 1 §:n perusteella	10
2.1. Yleisen vahingonkorvaussäännösten soveltamisen esimerkkitilanteet	12
2.1.1. Yleisestä vahingonkorvausvastuusta toisin sopiminen.....	15
2.1.2. Vahingonkorvauksen määrä yleisen vahingonkorvauksen osalta	16
2.1.3. Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus poikkeuksellisissa tilanteissa.....	19
2.2. Vahingonkorvaus lainvastaisesta lomauttamisesta.....	20
2.3. Työsopimuksen ehtojen yksipuolinen muuttaminen	24
3. Työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus TSL 12 luvun 2 §:n perusteella	26
3.1. Työsopimuksen perusteeton päättäminen.....	26
3.1.1. Korvaustilanteet	27
3.1.2. Täyden palkan periaate irtisanomisajalta.....	28
3.1.3. Korvaukseen liittyvät lisät ja luontoisedut	28
3.1.4. Työsopimuksen päättämisen luonteen riippumattomuus.....	29
3.2. Korvauksen sanktioluonteisuus	31
3.3. Asteikkokorvaus ja sen mittaaminen työsopimuksen perusteettomassa päättämisessä	32
3.3.1. Minimikorvauksen alittaminen	33
3.3.2. Kolmen kuukauden minimistä poikkeamisen tilanteet.....	33
3.3.3. Korvauksen määräämättä jättäminen: HHO 12.10.2007 S 05/3540	35
3.3.4. Henkilökohtaisten syiden vaikutus	35
3.3.5. Purkuperusteen puuttuminen.....	36
3.3.6. Korvauksen suuruuteen vaikuttavat seikat ja niiden painoarvot	37
3.3.7. Ansionmenetys työsuhteen perusteettomassa päättämisessä.....	39
3.4. Työttömyyden vaikutus korvaukseen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä	40
3.4.1. Työntekijän myötävaikutus työttömyyteen.....	41
3.4.2. Työntekijän oikeus kieltäytyä vastaanottamasta muuta työtä	41
3.4.3. Työntekijän työllistymisen mahdollisuuksien arvioiminen	42
3.5. Työnantajan lojaliteettivelvollisuus työntekijää kohtaan	42

3.5.1. Työnantajan ja työntekijän menettelyn vaikutus korvauksen määrään.....	43
3.5.2. Työnantajan ja työntekijän olosuhteiden vaikutus korvaukseen	44
3.5.3. Myöhemmän laillisen perusteen vaikutus korvaukseen.....	44
3.5.4. Useampi työntekijä irtisanottu lainvastaisesti samassa yhteydessä.....	45
3.6. Määräaikaisen työsopimuksen perusteeton päättäminen.....	46
3.7. Työsuhteen perusteettoman päättämisen korvauksen kertakaikkisuus	47
3.7.1. Korvauksen erittely.....	48
3.7.2. Korvauksen veronalaisuus.....	49
3.8. Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä vs. kultainen kädenpuristus	50
4. Työntekijän korvaussaatavien vanhentuminen ja kanneaika.....	51
4.1. Kanneaika palkkasaatavissa	51
4.2. Henkilövahinkojen kanneaika	52
4.3. Kanneaika työsuhteessa, joka on päättynyt	52
5. Työntekijän aiheuttama vahinko työnantajalle.....	53
5.1. Sääntely	54
5.1.1. Sääntelyn pakottavuus	55
5.1.2. Työsuhteen jälkeinen sopimus korvauksesta	56
5.2. Työntekijän osallistuminen työtaisteluun.....	57
5.3. Menettelyn tuottamuksen asteen arviointi sekä korvauksen kohtuullistaminen	59
5.4. Työntekijä ei noudata irtisanomisaikaa	60
5.4.1. Tilanteet, joissa työntekijän vahingonkorvausvastuu kuitenkin soveltuu.....	60
5.4.2. Määräaikaisen työsopimuksen päättäminen	61
5.4.3. Epäasiallinen koeaikapurku tapauksessa KKO 1993:42	62
6. Työntekijän työssään kolmannelle aiheuttama vahinko.....	63
6.1. Työnantajan ja työntekijän vastuu.....	63
6.1.1. Työntekijän vastuu sivulliselle aiheutetusta vahingosta.....	64
6.1.2. Työntekijän työnantajan sopimuskumppanille aiheuttama vahinko.....	65
6.2. Työnantajan regressioikeus	66
6.3. Vuokratyöntekijän aiheuttaman vahingon korvaaminen.....	67
6.4. Vastuun pakottavuus	69
7. Vahingonkorvauslainsäädäntö Ruotsissa.....	71
7.1. Ruotsin vahingonkorvauslaki	71
7.2. Laki työsuojelusta.....	73
7.3. Oikeuskäytäntö Ruotsissa.....	74
7.4. Vertailu Suomen lainsäädäntöön	75
8. Johtopäätökset	77

LÄHTEET

Oikeuskirjallisuus

Bruun - von. Koskull: Työoikeuden perusteet (2004) Talentum Oy

Carlsson – Fogelholm – Herler – Krook – Lindqvist – Merikalla-Teir – Syrjänen – Tuominen – Weissenberg: Sopimusriskit (2014) Talentum Oy

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen (2002) WSOY lakitieto

Gladstone - Aaron - Verdier: International Labour Law Reports volume 22 (2003) Brill Academic Publishers (löytyy verkkojulkaisuna, sivut 211-217)

Hietala - Kahri – Kairinen – Kaivanto: Työsopimuslaki käytännössä (2006) Talentum Oy

Hietala – Hurmalainen – Kaivanto: Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa (2017) Alma Talent

Hemmo, Mika: Sopimus ja delikti: tutkimus vahingonkorvausoikeuden vastuumuodoista (1998) Lakimiesliiton kustannus

Hemmo, Mika: Sopimusoikeus II (2003) Alma Talent

Hemmo, Mika: Vahingonkorvausoikeus (2005) Talentum

Kairinen – Koskinen- Nieminen – Ullakonoja – Valkonen: Työoikeus (2006) WSOYpro

Kairinen, Martti: Työoikeus tänään: juhlaulkaisu (2007) Turun yliopisto

Kallio, Ilari: Työoikeudelliset ratkaisut kommentein (2010) CC Lakimiesliiton kustannus

Koskinen – Nieminen – Valkonen: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot (2008) Talentum

Koskinen – Nieminen - Valkonen: Työsuhteen päättäminen (2012) Sanoma Pro

Leppänen, Katja: Yhdenvertaisuus työelämässä (2015) Talentum

Moilanen, Juha-Matti: Sopimukset työsuhteen päättyessä (2010) Talentum

Moilanen, Juha-Matti: Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset (2008) Talentum

Orasmaa, Pekka: Työtuomioistuon 50 vuotta: Arbetsdomstolen 50 år (1997) Lakimiesliiton kustannus

Rautiainen – Äimälä: Työsopimuslaki (2004) WSOY

Rautiainen – Äimälä: Pk-yrityksen työsopimuslakiopas (2008) WSOY pro

Ståhlberg – Karhu: Suomen vahingonkorvausoikeus (2013) Talentum

Saarinen, Mauri: Lomauttaminen: Perusteet, menettelytavat sekä työ- ja sosiaaioikeudelliset seuraamukset (2009) Talentum

Saarinen, Mauri: Työsuhteen pelisäännöt (2015) Talentum

Saarnilehto – Annola – Hemmo – Karhu - Kartio – Salminen – Tolonen – Tuomisto – Viljanen: Varallisuus oikeus (2012) Sanoma Pro

Saloheimo, Jorma: Työehtosopimus oikeuden perusteet (2008) Talentum

Tiitinen – Kröger: Työsopimus oikeus (2012) Talentum

Norros, Olli: ”Vastuu vuokratyöntekijän aiheuttamasta vahingosta”, Lakimies 4/2007 s. 521 – 545

Äimälä – Kärkkäinen: Työsopimuslaki (2017) Alma Talent

Virallislähteet

HE 187/1973 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle vahingonkorvausta koskevak si lainsäädännöksi. Helsinki 1973.

HE 157/2000 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyvik si laeiksi. Helsinki 2000.

HE 44/2003 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. Helsinki 2003.

Valtioneuvoston asetus 536/2013: Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta. Helsinki 2013.

Valtioneuvoston asetus 592/2015: Valtioneuvoston asetus naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa säädettyjen hyvityksen euromäärien tarkistamisesta. Helsinki 2015.

Oikeuskäytäntö

Työnantajan korvausvelvollisuus työntekijälle

KKO 1974 II 40	KKO 1979 II 72
KKO 1980-II-137	KKO 1982 II 40
KKO 1984 II 8	KKO 1987:4
KKO 1990:25	KKO 1991:71
KKO 1992:180	KKO 1994:97
KKO 1997:147	KKO 1998:87
KKO 1999:31	KKO 2004:59
KKO 2006:42	KKO 2007:12
KKO 2012:36	KKO 2016:13
KKO 2016:62	KKO 2017:4
KKO 2017:55	

TT 1991-27	TT 2002-77
TT 2005-31	TT 2007-26
TT 2008-109	TT 2011-85
TT 2011-86	TT 2011-87

KHO 1993/2258	KHO 1994/859
---------------	--------------

Helsingin hovioikeus

HHO 6.2.2007 S 06/762	HHO 14.9.2007 S 05/2240
HHO 12.10.2007 S 05/3540	HHO 27.11.2009 S 08/1912
HHO 30.11.2009 S 09/1548	HelHO 2009:10
HHO 29.12.2010 S 10/2013	

Vaasan hovioikeus

VHO 14.11.2006 S 05/1108

Itä-Suomen hovioikeus

IHO 15.12.2005 S 04/585

IHO 16.11.2010 S 10/237

Rovaniemen hovioikeus

RHO 5.12.2008 S 07/305

Työntekijän korvausvelvollisuus työnantajalle

KKO 1989:75

KKO 1980 II 64

KKO 1981 II 30

KKO 1981 II 54

KKO 1984 I 1

KKO 1984 II 138

KKO 1993:42

KKO 1995:86

KKO 1997:19

KKO 2016:12

Ruotsin työtuomioistuim

AD 2002 No. 1

AD 2002 No. 38

AD 2013 No. 57

Työntekijän sivullisille aiheuttama vahinko

KKO 1979 II 80

KKO 1982 II 120

KKO 1984 II 43

KKO 1984 II 166

KKO 1991:176

KKO 1992:165

KKO 1992:166

Vaasan HO 4.4.1985 S 1984/166

Muut lähteet

Helsingin Sanomat 30.12.2017 s. A 25, ”Vartiointifirma väitti vartijan piileskelleen ja kartelleen töitä koko kevään – vartija oli odotellut puhelinsoittoa kotona, oikeus tuomitsi miehen saamaan 50 000 euron korvaukset”

Savon Sanomat (14.11.2016), ” Poliisilaitos syrji naispoliisia – valtion maksettava 30 000 euroa”. Saatavissa: <https://www.savonsanomat.fi/kotimaa/Poliisilaitos-syrji-naispoliisia-%E2%80%93-valtion-maksettava-30-000-euroa/874350>

Katsottu 31.1.2018

Savon Sanomat (29.09.2017) ” Itä-Suomen poliisin johtoa epäillään naisen syrjinnästä - asia syyteharkintaan”, Saatavissa: <https://www.savonsanomat.fi/kotimaa/It%C3%A4-Suomen-poliisin-johtoa-ep%C3%A4ill%C3%A4n-naisten-syrjinn%C3%A4st%C3%A4-asia-syyteharkintaan/1048917>

Katsottu 7.2.2018

Yle.fi (10.11.2017) ”Jalkapallo-Ilveksen entinen valmentaja Keith Armstrong voitti erottamiskiistansa hovioikeudessa”, Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9925731>

Katsottu 3.2.2018.

Tilastokeskus.fi, Saatavissa: http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2017/09/tyti_2017_09_2017-10-24_tau_015_fi.html

Katsottu 5.2.2018.

Kaleva 15.10.2017 s. 40, Jarmo Kiuru: ”Laki on niin kuin se haetaan”

Lapin kansa 25.11.2017, Viikonvaihdeliite Luppo, s. 4, Keijo Putkonen: ” Tuomioistuimen ja lainsäätäjän roolit sekaisin?”

LYHENTEET

AD	Ruotsin työtuomioistuin (Arbetsdomstolen)
HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
TT	Työtuomioistuin
vp	Valtiopäivät

1. Johdanto

Tutkielmani kohteeksi olen valinnut työsuhteen osapuolten väliset vahingonkorvaukset. Aihe on mielestäni ajankohtainen ja tärkeä, koska sen selvittäminen, onko työsuhteen osapuolilla vahingonkorvausvelvollisuutta, tulee jossain vaiheessa ajankohtaiseksi työnantajan ja työntekijän osalta. Kysymys voi olla työntekijän työnantajalle aiheuttamasta vahingosta tai työnantajan työntekijälle aiheuttamasta vahingosta. Tarkastelun kohteeksi voi tulla myöskin työntekijän aiheuttama vahinko sivulliselle työsuhteen aikana. Lisäksi vuokratyövoiman käytön lisääntymisen seurauksena vahingonkorvausvelvollisuuden sääntelyn tunteminen on ensiarvoisen tärkeää, koska yhä enenevässä määrin nykypäivänä yritykset käyttävät vuokratyövoimaa.

Varsinkin esimiehien tulisi tuntea työsopimuslain sisältö, koska tietämättömyys lain sisällöstä ei vähennä lainvastaisen teon tai laiminlyönnin moitittavuutta. Työnantajan ja työntekijän näkökulmasta on tärkeää selvittää työsuhteeseen liittyvät lainmukaiset velvoitteet ja vastuut. Tutkielmani tarkoituksena onkin selventää työntekijän ja työnantajan vahingonkorvausvelvollisuutta erilaisissa riitatilanteissa sekä myös selvittää sitä, miten vahingonkorvausvelvollisuus määräytyy tilanteissa, joissa vahinkoa aiheutetaan sivulliselle eli työsuhteen ulkopuoliselle henkilölle. Lainsäädännön tuntemisella voidaan myös välttää pitkät ja kalliit riidat, koska käytännössä työnantajilla tai työntekijöillä ei useinkaan ole tietoa siitä, että vahingonkorvausvelvollisuudesta on säädetty sekä työsopimuslaissa (55/2001) että vahingonkorvauslaissa (412/1974). Tutkielmaani olen valinnut huomattavan määrän vanhempaa ja uudempaa oikeuskäytäntöä työtuomioistuimesta, hovioikeudesta sekä korkeimmasta oikeudesta käsittelemäni kirjallisuuden tueksi, koska ne selventävät työsuhteeseen liittyviä käytännön ongelmia.

Mielenkiintoni työsuhteen osapuolten vahingonkorvausvelvollisuutta kohtaan heräsi, kun huomasin, että vaikka työsopimuslaissa vahingonkorvausvelvollisuutta säännellään kolmessa pykälässä, vahingonkorvausvelvollisuus ei kuitenkaan ole niin yksinkertaista, koska vahingonkorvaukseen liittyy myös muissa kuin työsopimuslaissa olevia säännöksiä, jotka tulisi ottaa huomioon vahingonkorvausvelvollisuutta määritettäessä. Lisäksi nykyaikana on melko paljon uusia oikeustapauksia, joissa kyseessä on juuri työsuhteen osapuolten välinen vahingonkorvaus, jonka vuoksi haluni lisätä tietoisuuttani ja jakaa tietoa vahingonkorvausvelvollisuudesta työsuhteen osapuolille kasvoi.

Tutkimuskysymyksenä tutkielmassani on se, että millaisissa tilanteissa työsuhteen osapuolet voivat joutua vahingonkorvausvelvollisiksi aiheuttaessaan vahinkoa työsuhteen toiselle osapuolelle tai joissakin tapauksessa jopa sivulliselle. Lisäksi tutkimuskysymykseni on myös se, millä tavoin vahingonkorvauksen määrä määräytyy ja voiko työsopimuslain säännöksistä poiketa niin, että vahingonkorvausvelvollisuus ei tulisikaan lainkaan kyseeseen. Tutkielmani on oikeusdogmaattinen eli voimassa olevaan lainsäädäntöön perustuva sekä osaksi oikeusvertaileva.

Tutkielmani aluksi käsittelen työsuhteeseen liittyvät peruskäsitteet, joiden tietäminen on tutkielmaani ajatellen välttämätöntä, eli mitä tarkoitetaan työnantajalla, työntekijällä sekä mitkä ovat työsuhteen tunnusmerkit. Seuraavaksi käsittelen ensin työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaista yleistä vahingonkorvausvelvollisuutta ja sen jälkeen työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaista vahingonkorvausvelvollisuutta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Näiden jälkeen siirryn käsittelemään tilanteita, joissa työntekijä aiheuttaa vahinkoa sivulliselle.

Käsittelen tutkielmassani myös työsopimuslain 12 luvun säännöksiin olennaisesti liittyviä muita säännöksiä, joilla on vaikutusta työsopimuslain mukaiseen vahingonkorvausvelvollisuuteen. En kuitenkaan käsittele työsopimuslain 12 luvun 3 §:n mukaista työttömyyspäivärahan vaikutusta vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen, koska muutoin tutkielmani laajenisi huomattavasti. Tutkielmani loppupuolella esittelen Ruotsin lainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöä koskien työsuhteen osapuolten välistä vahingonkorvausvelvollisuutta ja vertailen sitä Suomen lainsäädäntöön.

1.1. Työnantajan ja työntekijän käsite

Työnantaja

Siitä huolimatta, että työlainsäädännössä käytetään yleisesti työnantajan käsitettä, sitä ei kuitenkaan ole varsinaisesti laissa määritelty.¹ Kairinen toteaa työoikeuden perusteoksessa, että sen seurauksena, että työnantajan käsitettä ei ole täsmennetty työsopimuslain 12 luvun 1 §:n vahingonkorvaussäännöksessä tai vahingonkorvauslaissa, aiheutuu siitä kysymyksiä liittyen siihen, mikä oikeussubjekti on tai mitkä subjektit ovat työnantajana vahingonkorvausvastuussa

¹ Kairinen ym. (2011) s. 121

suhteessa vahingon kärsijään. Tällöin ongelmaksi muodostuukin se, että kenet vahingon kärsijän tulisi haastaa vastaajaksi ja kuultavaksi oikeudessa.

Työoikeuden normit asettavat työnantajalle muitakin velvoitteita vahingonkorvausvastuun lisäksi, joiden osalta oikean vastuullisen tahon löytäminen ei aina ole yksinkertaista. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaan työnantaja on se, jonka lukuun työntekijä on sitoutunut tekemään työtä. Näin ollen sopimustunnusmerkit määrittelevät loppujen lopuksi työnantajan. Lähtökohtaisesti ne viittaavat samaan subjektiin, mutta välillä ne voivat viitata muuhunkin kuin vain työsopimuksen sopijapuoleen.² Työsopimuslain 1 luvun 9 §:n mukaan työnantaja voi asettaa sijaansa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Säännöksen mukaan tällaisissa tilanteissa työnantaja vastaa edustajan virheellä tai laiminlyönnillä työntekijälle aiheuttamasta vahingosta. Työsopimuslain 1 luvun 7 §:n mukaisesti työnantaja velvoitteet voivat jakaantua myös kahdelle subjektille vuokratyövoiman käytön seurauksena. Säännöksen mukaan toisen työnantajan käytettäväksi suostumuksellaan siirretyn työntekijän osalta käyttäjäyritys vastaa niistä työnantajavelvoitteista, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.

Työntekijä

Työntekijän osalta työntekijäpuolen kriteerit selviävät työsopimuslain 1 luvun 1 § :n tunnusmerkkien mukaan, joten työntekijän käsite ei aiheuta ongelmia oikeuskäytännössä. Tiivistetysti kysymys on henkilöstä, joka tekee työnantajan kanssa työsopimuksen sekä sitoutuu tekemään työtä henkilökohtaisesti työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan.

² Kairinen ym. (2011) s. 123 Tällaisia viittauskohteen jakaantumistilanteita usean subjektin kesken voi Kairisen mukaan tapahtua työvoiman vuokraustoiminnassa ja silloin, kun palkan maksajana, työn teettäjänä tai sitä johtavana ja valvojana on jokin muu kuin työsopimuskumppani.

1.2. Työsuhteen määritelmä

Työsuhteen määritelmä on pakottavaa oikeutta, josta ei voida sopia toisin.³ Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädetään työsuhteesta. Kyseisen säännöksen mukaan:

”Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan”

Säännöksestä ilmenee, että työsuhde on määritelty neljän perustunnusmerkin perusteella. Nämä tunnusmerkit ovat lain mukaisesti seuraavat: 1) sopimus, 2) työn tekeminen työnantajan lukuun, 3) vastiketta vastaan sekä 4) työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Seuraavaksi esittelen lyhyesti jokaisen näistä työsopimuslain määrittämistä perustunnusmerkeistä.

Sopimus

Työsuhde perustuu normaalisti työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen (työsopimus), jossa osapuolet ovat sopineet työnteosta työnantajan lukuun. Työsopimuksen tekeminen ei edellytä lähtökohtaisesti erityisten muutosäätöjen noudattamista, vaan suullinen, kirjallinen ja sähköinenkin tekotapa nykypäivänä ovat täysin hyväksyttäviä.⁴ Sopimuksen solmiminen voi ääritapauksissa syntyä jopa nimenomaisen lisäksi hiljaisesti eli konkludenttisesti. Riittäväksi on katsottu se, että osapuolten välillä vallitsee yhteisymmärrys asiasta. Sopimussuhteen olemassa olominen työnantajan ja työntekijän välillä on kuitenkin pakollinen edellytys, jotta työ- ja sosiaaliturvaoikeuden säännökset voivat tulla sovellettaviksi heidän välisessään sopimussuhteessa.⁵

Työnantajan lukuun

Sopimuksen edellytyksenä on, että kyse on työn tekemisestä. Työnteoksi voidaan nähdä kelpaavan mikä tahansa inhimillinen käyttäytyminen, jolla on jonkinlaista taloudellista arvoa.⁶

³ Hietala ym. (2017) s.18

⁴ Kairinen ym. (2011) s. 107

⁵ Ks. KKO 1987:4, jossa pesäpallo-ottelussa erotuomarina toimineen henkilön ei katsottu olevan työsuhteessa seuraan, jonka vuoksi tapaturmakorvaus evättiin.

⁶ Kairinen ym. (2011) s. 109

Käyttäytyminen voi Kairisen mukaan olla aktiivista tai passiivista. Käyttäytyminen ei kuitenkaan saa olla muodoltaan lainvastaista, rikollista tai hyvän tavan vastaista, johon lasketaan kuuluvan kaikki epäsiiveellisyys. On huomioitava se, ettei sillä kenen hyväksi työsuoritus lopulta koituu, ole tätä tunnusmerkkiä arvioitaessa olennaista merkitystä. Työsuhteeseen kuuluu myös, että työntekijä sitoutuu työhön ja sen suorittamiseen henkilökohtaisesti. Sopimus, joka ei perusta henkilökohtaista työn tekemisen velvoitetta toiselle sopijapuolelle, ei ole näin ollen työoikeuden säännösten kannalta relevantti työsuhde.

Vastiketta vastaan

Lähtökohtaisesti työntekijä tekee työtä palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Vaikka vastikkeesta ei työsopimuksessa olisikaan sovittu mitään, on työ työsopimuslain 1 luvun 2 §:n mukaan korvattava työntekijälle. Mikä tahansa taloudellista arvoa omaava suoritus käy vastikkeesta, eikä näin ollen sen laadulla ole merkitystä.⁷ Oikeuskäytännössä onkin katsottu, että opin saaminen, vastavuoroinen työ tai muu taloudellista arvoa omaava suoritus voidaan laskea vastikkeeksi. Korostan sitä, ettei sillä seikallakaan, kuka palkan tai muun vastikkeen työntekijälle suorittaa, ole erityistä merkitystä työsuhdetta määriteltäessä.

Työnantajan direktio-oikeus

Työntekijän tulee tehdä työtään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, jotta kyseessä olisi työsuhde. Työnantajalle kuuluvasta direktio-oikeudesta seuraa se, että työnantajalla on oikeus määrätä missä paikassa työn tekeminen tapahtuu ja mihin aikaan. Työnantajalla on direktio-oikeuden nojalla myös oikeus valvoa työntekijän työn suorittamista ja neuvoa työntekijää työn tekemisessä. Oikeuskäytännössä onkin katsottu, että sen voidaan nähdä olevan periaatteessa riittävää työsuhteen määritelmän täyttymiseksi, että työnantajalla on pelkkä oikeus näihin direktio-oikeuteen liittyviin seikkoihin.

⁷ Kairinen ym. (2011) s. 110

1.3. Lähtökohdat työsuhteen osapuolten vahingonkorvausvelvollisuudesta

Oikeusjärjestyksemme vallitsevana lähtökohtana voidaan pitää sitä, että oikeuden, lain tai hyvän tavan vastaisella teolla toiselle tahallisesti tai tuottamuksellisesti aiheutetut vahingot on vahingon aiheuttajan korvattava.⁸ Vahingonkorvauslaki on vahingonkorvausvastuusta säätelevä yleislaki, joka väistyy erityissäänneltyjen lakien tieltä. Vahingonkorvauslaki ei kuitenkaan lähtökohtaisesti koske korvausvastuuta sopimussuhteessa olevien välillä eikä myöskään niissä vahinkotapahtumissa, joiden korvausvastuu määräytyy erityislain nojalla.⁹ Näin ollen, kun kyseessä on työ sopimuksen ja työsuhteen osapuolten väliset korvausvastuut, niistä säännellään ensisijaisesti työoikeuden normistossa. Huomion arvioista on se, että oikeusjärjestelmässämme irtisanomissuojasopimukseen perustuvat korvauskanteet käsitellään työtuomioistuimessa.¹⁰ Vahingonkorvauskanne voidaan panna myös vireille yleisessä tuomioistuimessa. Korostan tässä vaiheessa sitä, ettei yleinen tuomioistuin voi ratkaista työehtosopimuksen tulkintakysymystä, josta osapuolet ovat sopimukseen työehtosopimuslain (436/1946) 4 §:n mukaisesti sidottuja.¹¹ Yleinen tuomioistuin voi kuitenkin pyytää asiaan työtuomioistuimen lausunnon työehtosopimuksen tulkinnasta, jonka perusteella vahingonkorvauskysymys on ratkaistavissa.

Työoikeuden normeista ajatellen työsuhteen osapuolten välistä vahingonkorvausvelvollisuutta tärkeimpänä säännöksenä voidaan pitää työ sopimuslain 12 luvun sisältöä. Kyseisen lain 1 §:ssä säädetään yleisestä vahingonkorvausvelvollisuudesta työnantajan ja työntekijän välillä. Työ sopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työnantaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai työ sopimuslaista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. Työ sopimuslain 12 luvun 1 §:n 3 momentissa sen sijaan työntekijän korvausvastuu työnantajalle on haluttu sisällyttää vahingonkorvauslakiin. Työ sopimuslain 12 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan:

”Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työ sopimuksesta tai työ sopimuslaista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.”

⁸ Kairinen ym. (2011) s. 681

⁹ Ståhlberg – Karhu (2013) s. 215 - 217

¹⁰ Saloheimo (2008) s. 120

¹¹ Saloheimo (2008) s. 122

Tämän säännöksen seurauksena työsuhteessa aiheutettujen vahinkojen korvausvastuu ei määräydy kategorisesti vain työsopimuslain säännösten mukaisesti.¹² Lain sanamuodon mukaan vahingonkorvauslain nimenomaiset säännökset tulevat sovellettavaksi työsuhteessa vain työntekijän korvausvastuun osalta, ei sen sijaan työnantajan vastuun osalta.

Kuitenkin vahingonkorvausoikeuden yleiset periaatteet sopimussuhteessa olevien välisestä korvausvastuusta ovat sovellettavissa myös työsuhteen osapuolten välillä.¹³ Erityisesti niiden rooli korostuu silloin, kun niitä tarvitaan täydentämään työsuhteissa säädettyjä asioita. Eräät tällaiset periaatteet löytyvät myös vahingonkorvauslaista, muun muassa korvausvastuun sovittelu ja korvattavan vahingon määrän määräytyminen.¹⁴ Työsuopimuslain valmisteluasiakirjoistakin käy ilmi, että esimerkiksi vastuuperusteena olevan käyttäytymisen tai laiminlyönnin tahallisuutta ja tuottamusta on arvioitava vahingonkorvausoikeuden yleisten periaatteiden mukaisesti.¹⁵ Kysymys on niin sanotusta rinnakkaisperiaatteesta, jonka mukaan sekä sopimusoikeuden että vahingonkorvauslain eräät säännökset voivat tulla sovellettaviksi sopimussuhteessa olevien väliseen tilanteeseen.¹⁶

Työsuopimuslain 12 luvussa 1 §:ssä säädetty yleinen vahingonkorvaus velvollisuus syrjäytyy työsuopimuslain 12 luvun sisältämien erityissäännösten tieltä. Tällainen työsuopimuslain 12 luvun erityissäännös on työsuopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädetty korvaus työsuopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Korvauksen maksaminen on työnantajaa koskeva yksinomainen seuraamus työsuhteen päättämistilanteissa ja huomion arvoista on se, että työsuopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisen korvauksen lisäksi yleistä vahingonkorvausta ei voida määrätä suoritettavaksi työsuopimuslain 12 luvun 1 §:n perusteella.¹⁷ Työsuopimuslain 12 luvun 2 §: n mukaan:

”Työnantaja, joka on työsuopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsuopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsuopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsuopimuksen työsuopimuslain 8 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisesta tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsuopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle

¹² Tiitinen – Kröger (2012) s. 747

¹³ Ks. HE 187/1973 s. 12

¹⁴ Kairinen ym. (2011) s. 681

¹⁵ HE 157/2000 s. 117

¹⁶ Saarnilehto ym. (2012) s. 589 – 606

¹⁷ Koskinen ym. (2012) s. 655

ja jäljempänä 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrittäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syyistä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Korvausta määrittäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu hyvitys

Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyjä perusteita tai purkanut sen 1 luvun 4 §:n tai yksinomaan 8 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvausta määrittäessä ei sovelleta 1 momentin säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä”

Myös työsopimuslain 6 luvun 4 §:ssä säädetty kertakaikkinen erottamiskorvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä on työsopimuslain erityissäännös, jonka tieltä työsopimuslain 12 luvun 1 §:n yleisestä vahingonkorvausvastuusta säätelevä säännös väistyy. Työsopimuslain 6 luvun 4 § :n mukaan

”Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.”

Korostan sitä, että esimiehen tulisi tuntea lain sisältö, koska tietämättömyys lain sisällöstä ei vähennä lainvastaisen teon tai laiminlyönnin moitittavuutta millään tavalla.¹⁸ Niin työntekijän kuin myös työnantajan on syytä selvittää itselleen työsuhteeseen liittyvät velvoitteet ja vastuut, jotta kyseiset työsuhteen osapuolet kykenisivät välttämään vahingonkorvausvelvollisuuden syntymisen. Erityisesti lainsäädännön tuntemisella voidaan estää kalliit ja erittäin pitkät riidat, joita työsopimuslain rikkomisesta voi seurata ja on nykyisen oikeuskäytännön valossa seurannutkin. Työntekijää suojellaankin työsuhteessa heikompana osapuolena. Lähtökohtaisesti, mikäli toinen työsuhteen osapuolista rikkoo velvollisuuksiaan, asia pyritään ensin ratkaisemaan sovinnollisin keinoin ja vasta viimekätisenä keinona turvaudutaan oikeudenkäyntiin, koska se on molemmilla osapuolille riskialtista. Oikeuden ratkaisut eivät

¹⁸ Moilanen (2010) s. 207

aina sisällä absoluuttista totuutta, vaan tuomioistuin ratkaisee asian omien sääntöjensä mukaan.¹⁹

Sääntely työsuhteen osapuolten välisen vahingonkorvausvastuun osalta on melko monimutkainen. Kuitenkin vahingonkorvausvastuutilanteiden ratkaisemista helpottaa se, että korvausvastuun tilanteet voidaan jäsentää sen mukaan, kumpi työsuhteen osapuolista on vahingon aiheuttaja ja siten korvausvelvollinen ja kuka on vahingon kärsijä. Tärkeää on käsitellä myös tilannetta, jossa vahingonkorvauslaki erityisesti tulee sovellettavaksi, eli tapausta, jossa työntekijä aiheuttaa vahinkoa työssään kolmannelle.

¹⁹ *Moilanen* (2010) s. 208

2. Työnantajan aiheuttama vahinko työntekijälle TSL 12 luvun 1 §:n perusteella

Työnantaja voi aiheuttaa oikeudenvastaisella toiminnallaan työntekijälleen vahinkoa monissa eri yhteyksissä. Kyseeseen voivat esimerkiksi tulla tilanteet, joissa työnantaja on lomauttanut työntekijän lain tai sopimusten vastaisesti. Lisäksi hän on voinut rikkoa myös työturvallisuusvelvoitetta. Niin ikään työnantaja on voinut käyttää työnjohtovaltaansa väärin, syrjiä työntekijää tai laiminlyödä myötävaikuttamisvelvoitettaan.²⁰ Työsopimuslain 1 luvun 9 §:n mukaan työnantaja vastaa työntekijälle syntyneen vahingon korvaamisesta myös silloin, jos työnantajan sijainen tehtävänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa. Työnantajan vahingonkorvausvastuun voidaankin nähdä olevan tämän perusteella tuottamusperusteista vastuuta.²¹ Työnantajalle ei siten automaattisesti synny korvausvastuuta kaikista työntekijälle syntyneistä vahingoista, vaan edellytyksenä on, että työnantajan laista tai sopimuksesta johtuvien velvoitteiden vastainen menettely on ollut moitittavaa ja että menettelystä on aiheutunut vahinkoa työntekijälle. Työnantajan vastuun perusteena on näin ollen joko työnantajan tahallisuus tai tuottamus. Lainvastaisesta työsuhteen päättämisestä seuraamuksena ei enää ole vahingonkorvaus, vaan työsopimuslain 12 luvun 2 § :ssä tarkoitettu korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä, jota käsittelen tutkielmassani myöhemmin 3. luvussa.

Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan ”*Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.*” Vahinko voi olla taloudellista vahinkoa, henkilövahinkoa tai esinevahinkoa ja korvausvastuu on sidottu tahallisuuteen tai tuottamukseen.²² Näin ollen tapaturmaisesti aiheutunut vahinko ei kuulu kyseessä olevan korvausjärjestelmän piiriin, vaan sovellettavaksi tulee sosiaaliturvajärjestelmä. Työnantajan osalta ankara vastuu eli tuottamuksesta riippumaton vastuu voi tulla kyseeseen, kun siitä on nimenomaisesti säädetty laissa ja vain rajoitetusti tilanteissa, joissa on kyse ilmeisestä vaarasta työntekijälle.²³ Erityistä on huomata myös, että säännöksen sanamuodon mukaisesti korvausvelvollisuus voi syntyä aktiivisen toiminnan lisäksi myös passiivisesta jonkin toimenpiteen tekemättä jättämisestä.

²⁰ Kairinen ym. (2011) s. 682

²¹ Tiitinen – Kröger (2012) s. 748

²² Kairinen ym. (2011) s. 682

²³ Kairinen ym. (2011) s. 682. Tällaisia tilanteita, joissa kyse on ilmeisestä vaarasta voivat olla muun muassa tilanteet, joissa on kyse räjähdysaineiden tai vaarallisten aineiden käytöstä. Kuitenkin useimmilla yrityksillä on olemassa vastuuvakuutus mahdollisten vahingonkorvausten varalta.

Siitä huolimatta, että työsopimuslain 12 luvun 1 §:ssä puhutaan työsopimuslaista tai työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien rikkomisesta tai laiminlyönnistä, sisältyy siihen myös muiden työlakien ja työehtosopimuksien työnormien vastaisia menettelyjä.²⁴ Tilanne voi olla esimerkiksi sellainen, että työnantaja on aiheuttanut työntekijälle vahinkoa vuosilomalain (162/2005) säännösten rikkomisella tai ilmoitetun työvuoroluettelon yksipuolisella, työaikalain (605/1996) 35 §:n vastaisella muuttamisella. Tällaisissa tilanteissa, jos työntekijä joutuu työnantajan menettelyn johdosta esimerkiksi perumaan ennalta sovitun lomamatkansa, voi työnantajan korvattavaksi tulla työntekijälle matkan peruuttamisesta aiheutuneet vahingot. Työnantajalle kuuluvia muita työsuhteesta johtuvia velvollisuuksia on myös työturvallisuuslaissa (738/2002), työterveyshuoltolaissa (1383/2001), opintovapaalaissa (273/1979)²⁵, tasa-arvolaissa (609/1986)²⁶ sekä yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014).²⁷

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:ään sisältyy yleissitovaa työehtosopimusta koskeva työnantajaa velvoittava normi. Lisäksi normaalisoivan työehtosopimuksen eräät normit on katsottu muuttuvan työsuhteen osaksi.²⁸ Työsopimuslain 2 luvun 3 §:ssä on yleissäännös työnantajan työturvallisuusvelvollisuudesta, jonka mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta. Käytännössä kyseisen säännöksen tahallinen tai tuottamuksellinen rikkominen voi tietyin vahingonkorvausoikeudellisin edellytyksin johtaa työnantajan vahingonkorvausvastuuseen.²⁹ Edellytyksenä työnantajan korvausvelvollisuudelle on se, että työnantajan menettelyn ja työntekijälle aiheutetun vahingon välillä on kausaaliyhteys (syy-yhteys), jota käsitellen myöhemmin tutkielmani luvussa 2.1.2. Toinen edellytys korvausvelvollisuudelle on se, että aiheutunut seuraus on yleisen elämäkokemuksen mukaan odotettavissa eikä siis poikkeuksellinen tai yllätyksellinen.³⁰

²⁴ Kairinen ym. (2011) s. 682.

²⁵ Ks. KKO 2012:36, jossa työntekijä oli irtisanoutunut työstään, koska työnantaja oli ilmoittanut, siirtävänsä opintovapaan alkamisajankohtaa vastoin opintovapaalain säännöksiä. Irtisanoutumisen seurauksena työntekijä oli menettänyt oikeutensa aikuiskoulutustukeen ja työnantajan velvollisuudeksi määrättiin korvata sanottu menetys.

²⁶ Ks. KKO 2017:4, jossa kyse oli siitä, oliko työnantaja syrjinyt työntekijää työntekijän äitiysvapaan aikana raskauden ja synnytyksen perusteella.

²⁷ Tiitinen – Kröger (2012) s. 750

²⁸ Kairinen ym. (2011) s. 682

²⁹ Ks. KKO 1998:87, jossa kyse oli työnantajan korvausvastuun arvioimisesta työolosuhteista aiheutuneesta asbestoosista. Asbestin vaarallisuudesta oli tietoa vasta altistumisen jo tapahduttua, jonka seurauksena työnantajalle ei voitu jälkikäteen asettaa tuottamuksesta riippumatonta (ankaraa) vastuuta asbestin aiheuttamista vahingoista.

³⁰ Ks. KKO 1984 II 8, jossa työntekijä oli menettänyt lomaltapaluurahan työnantajan noudattaessa työehtosopimuksessa määrättyä irtisanomisaikaa lyhyempää irtisanomisaikaa. Välitön yhteys työnantajan menettelyyn johti siihen, että työntekijälle katsottiin aiheutuneen vahinkoa.

Työsopimuslain 12 luvun 1 §:ssä tahallisuudella tarkoitetaan velvollisuuden tarkoituksellista rikkomista sekä myös sen hyväksymistä, että rikkomisesta suurella todennäköisyydellä seuraa työntekijälle vahinkoa.³¹ Tuottamukseen taas liittyy tahallisuutta lievempi syyksiluettavuus, joka voi olla seurausta esimerkiksi siitä, että työnantaja on laiminlyönyt noudattaa sellaista huolellisuutta tai varovaisuutta, jota hänen asemassaan olevalta henkilöltä yleisen käsityksen mukaan voidaan kohtuudella odottaa. Ratkaisevaa arvioinnissa on lain työsopimuslain esitöiden mukaan se, että mitä sopimusta tai lakia rikkonut työnantaja on tekohetkellä tiennyt, tai mitä hänen olisi pitänyt tietää vahingon syntymahdollisuudesta.³²

Tahallisuuden ja huolimattomuuden käsitteitä arvioidaan lainvalmisteluasiakirjojen mukaan vahingonkorvausoikeuden yleisten periaatteiden ja vanhan työsopimuslain vahingonkorvaussäännöksestä syntyneen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti.³³ Yleisten oikeusperiaatteiden mukaan tahallisuus on olemassa, kun vahingon aiheuttaja on:

- tarkoittanut aikaansaada vahinko
- etukäteen mieltänyt, että hänen menettelynsä välttämättömänä seurauksena on vahinko
- mieltänyt, että menettelystä voi seurata vahinkoa, ja hän on suhtautunut vahingon syntymismahdollisuuteen hyväksyvästi tai välinpitämättömästi

Tuottamuksen osalta tarkoitetaan työnantajan huolimatonta menettelyä. Tuottamus tulee kyseeseen silloin, kun vahingon aiheuttanut laiminlyö noudattaa sellaista huolellisuutta ja varovaisuutta, jota hänen asemassaan olevalta yleisen käsityksen mukaan voidaan kohtuudella odottaa.³⁴

2.1. Yleisen vahingonkorvaussäännösten soveltamisen esimerkkitilanteet

Työsopimuslain 12 luvun 1 §:ssä säädettyä yleiseen vahingonkorvaukseen liittyvää säännöstöä sovelletaan tilanteissa, joissa:³⁵

³¹ Tiitinen – Kröger (2012) s. 749

³² HE 157/2000 s. 117

³³ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 290

³⁴ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 291

³⁵ Koskinen ym. (2012) s. 655

- Työsuhde on päättynyt ennenaikaisesti työtapaturman seurauksena, joka on aiheutunut työnantajan tahallisesta tai tuottamuksellisesta työturvallisuusvelvollisuuksien laiminlyönnistä.³⁶
- Työnantaja on rikkonut työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädettyä työntekijän takaisinottovelvollisuutta
- Työnantaja on lomauttanut työntekijän työsopimuslain 5 luvun 2 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti (tuotannolliset ja taloudelliset syyt & töiden tilapäinen vähentyminen).
- Työnantaja on rikkonut työsopimuslain 4 luvun 9 §:ssä säädettyä perhevapaalta palaavan työntekijän työhönpaluu-oikeutta.
- Työnantaja on työsopimuslain 7 luvun 11 §:n vastaisesti osa-aikaistanut työntekijän. Tällöin kysymys ei kuitenkaan ole työsuhteen päättämisestä, vaan nimenomaan työsopimuksen muuttamisesta osa-aikaiseksi.

Näissä edellä mainituissa tilanteissa vahingonkorvaus määräytyy sen perusteella, kuinka paljon työntekijälle on aiheutunut vahinkoa työnantajan lainvastaisesta menettelystä. Laittoman lomauttamisen (3. kohta) vuoksi määrätty vahingonkorvaus kuuluu työsopimuslain 12 luvun 3 §:n yhteensovituslainsäädännön piiriin, jota en kuitenkaan tule käsittelemään tutkielmassani. Muiden tilanteiden osalta vahingonkorvaus ei kuulu työsopimuslain 12 luvun 3 §:n yhteensovituksen piiriin.

Työsopimuslain 2 luvun 3 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta (1. kohta). Työnantaja onkin lain mukaan velvollinen tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssään. Tähän kuuluu se, että työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.³⁷ Huolehtimisvelvollisuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa sekä lisäksi poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurausta työnantaja ei olisi voinut välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimistaan. Työnantajan tehtävänä onkin mitoittaa, suunnitella, valita ja toteuttaa työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Työnantajan vastuuseen kuuluu nimenomaan jatkuvasti tarkkailla työympäristöä, työyhteisöä sekä myös työtapojen turvallisuutta. Mikäli työnantaja rikkoo työturvallisuuslakia, voi hän joutua vahingonkorvausvelvolliseksi. Työsopimuslaissa onkin pyritty varmistamaan se, että

³⁶Ks. KKO 8.6.2007 S 2006/292, jossa työntekijä oli sairastunut työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden rikkomisesta johtuvaan astmaan eikä tapaturmaeläke korvannut aiheutunutta vahinkoa.

³⁷ Moilanen (2010) s. 224

jokaisen työntekijän turvallisuus ja terveys voitaisiin taata, jotta työntekijän työkykyisyys säilyisi koko hänen työelämänsä ajan.

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä tarkoitetulla työntekijän takaisinottovelvollisuudella (2. kohta) tarkoitetaan työnantajan velvollisuutta tarjota työtä sellaiselle työntekijälleen, jonka työsuhde on kokonaan päättynyt ja joka on edelleen työnhakijana. Takaisinottovelvollisuus aika alkaa työsuhteen päättyessä ja se loppuu neljän kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä. Takaisinottovelvollisuus koskee samoja tai samankaltaisia tehtäviä, joita irtisanottu työntekijä on tehnyt. Mikäli työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Liikkeenluovutuksessa takaisinottovelvollisuus koskee työsopimuslain mukaan luovutuksensaajaa myös silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä. Takaisinottovelvollisuus siirtyykin näin ollen liikkeenluovutuksessa luovutuksensaajalle, vaikka työntekijän työsuhde olisikin ehtinyt päättyä ennen luovutushetkeä. Työnantaja täyttää takaisinottovelvollisuuden tiedustelemalla työvoimaviranomaisilta, onko takaisinottovelvollisuuden piirissä olevia työntekijöitä työnhakijoina. Mikäli tällaisia työnhakijoita on, tulee työtä tarjota ensisijaisesti takaisinottovelvollisuuden piirissä oleville henkilöille. Työntekijä on takaisinottovelvollisuuden piirissä, vaikka työntekijä olisikin työllistynyt uudelleen. Työntekijä voikin näin ollen olla tässä tapauksessa työnhakijana, vaikka hän olisikin jo uusissa töissä. Mikäli työnantaja laiminlyö takaisinottovelvollisuuden noudattamisen, työnantajalle muodostuu vahingonkorvausvelvollisuus työntekijää kohtaan.

Työsopimuslain 4 luvun 9 § :n mukaan perhevapaiden päätyttyä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä (4. kohta). Mikäli tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa, työsopimuksen mukaista työtä. Jos tämäkään ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava muuta työsopimuksen mukaista työtä. Mikäli työnantaja laiminlyö perhevapaalta palaavan työntekijän oikeuden palata työhön ja siitä aiheutuu työntekijälle vahinkoa, työnantaja on velvollinen korvaamaan siitä aiheutuneen vahingon. Työntekijällä saattaa myös olla tällöin peruste purkaa työsopimus työnantajasta johtuvasta syystä.³⁸

³⁸ Moilanen (2010) s. 224

Työsopimuslain 7 luvun 11 §:n mukaan työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi vain taloudellis-tuotannollisella irtisanomisperusteella ja tällöinkin irtisanomisaikaa noudattaen (5. kohta). Lomautukseen verrattuna osa-aikaistamisen erona on se, että osa-aikaistaminen on luonteeltaan pysyvä toimenpide. Mikäli työnantajalta puuttuu irtisanomisperuste, osa-aikaistaminen on perusteeton ja työntekijällä on oikeus vaatia hänelle aiheutuneen palkanmenetyksen korvaamista. Vaikka osa-aikaistaminen onkin tarkoitettu pysyväksi, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada tarjolle tulevaa kokoaikatyötä koko työsuhteensa ajan.³⁹

2.1.1. Yleisestä vahingonkorvausvastuusta toisin sopiminen

Se, voidaanko työnantajan yleisestä vahingonkorvausvastuusta sopia toisin, on tulkinnanvaraista. Hallituksen esityksen mukaan vain työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 3 momentissa säädetty työntekijän vahingonkorvausvastuu työnantajalleen olisi pakottavaa oikeutta, eikä työntekijän vahingonkorvausvastuusta olisi mahdollista sopia työntekijän vahingoksi toisin kuin mitä laissa säädetään.⁴⁰ Työnantajan korvausvastuussa on sen sijaan kysymys työntekijän saatavasta työnantajaltaan, jolloin vahingonkorvausta vaaditaan jo tapahtuneen vahingon jälkeen. Tämän osalta ei ole ollut tarkoitusta muuttaa aikaisempaa oikeuskäytännössä muodostunutta tilaa. Näin ollen työnantajan vahingonkorvausvastuuta koskeva työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin sääntely on katsottavissa sellaiseksi, josta voidaan työsopimuslain 13 luvun 6 §:ssä säädettyjen työsopimuslain säännösten pakottavuuksien estämättä sopia toisin.⁴¹

Vahingonkorvauslaki ei lähtökohtaisesti koske sopimussuhteessa olevien välisiä vahingonkorvaustilanteita ja näin ollen ei työnantajan työntekijälle tahallisesti aiheuttaman vahingon korvaamista koskevaa vastuuta voida vahingonkorvauslain säännösten perusteella sovitella kohtuusharkinnalla ellei vahingonkorvauslain 2 luvun 1 §:n 2 momentin edellyttämiä erityisiä syitä ole.⁴² Tosin silloin, kun kyseessä on työsuhteen päättymisen jälkeen osapuolten välillä tehdystä vahingonkorvaussopimuksesta tai entisen työnantajan syystä vasta myöhemmin

³⁹ Moilanen (2010) s. 221

⁴⁰ HE 157/2000 v, s. 117

⁴¹ Kairinen ym. (2011) s. 684

⁴² Ks. KKO 1974 II 40, jossa työnantajan tahallisella työsopimuksesta johtuvien velvollisuuksien täyttämisen laiminlyönnillä työntekijälle aiheutuneesta vahingosta suoritettavaa korvausta ei voitu silloisen työsopimuslain 51 §:n säännökset huomioon ottaen vahingonkorvausvelvollisuudesta työsopimussuhteessa kohtuusharkinnalla alentaa.

aiheutuvasta vahingosta, voidaan vahingonkorvauslakia ja sen sovittelusäännöstä soveltaa, koska kyse ei ole enää sopimussuhteesta olevista osapuolista.⁴³

2.1.2. Vahingonkorvauksen määrä yleisen vahingonkorvauksen osalta

Työnantajan korvausvastuuta ei ole porrastettu huolimattomuuden asteen mukaisesti, jonka seurauksena työntekijälle tulevan vahingonkorvauksen määrä muodostuu lähtökohtaisesti täyden korvauksen periaatteen mukaisesti. Työntekijän on pääsääntöisesti näytettävä toteen vahingon määrä. Näin ollen työntekijälle tulevassa vahingonkorvausasiassa näyttövelvollisuus syntyneestä vahingosta kuuluu työntekijälle. Jopa lieväkin tuottamus voi aiheuttaa työnantajalle täyden korvausvastuun aiheuttamastaan vahingosta.⁴⁴ Työsopimuslain 12 luvun 1 §:ssä ei ole yksinomaisesti säädetty mitään minimi tai maksimi summaa vahingonkorvaukselle, vaan pääsääntönä on, että aiheutettu vahinko tulee täysin korvatuksi, oli se kuinka suuri summa tahansa.⁴⁵ Toisinaan kuitenkin on tapauksia, joissa tuomioistuimien suorittaa vahingon määrän arvioinnin. Korkeimman oikeuden tapaus KKO 1974 II 40 ilmentää täyden korvauksen periaatetta, sillä korkein oikeus totesi tapauksessa, että työnantajan tahallisesti aiheuttamaa vahingonkorvausta ei voitu alentaa edes kohtuusharkinnalla. Mielestäni onkin tärkeää, että tahallisesti aiheutetun vahingon korvausta ei voida alentaa edes kohtuusharkinnalla, koska työnantaja on kuitenkin tarkoituksellisesti tiennyt aiheuttavansa vahinkoa työntekijälle.

Kuitenkin työntekijän oma myötävaikutus vahingon syntyyn voi toimia alentavana tekijänä työnantajan korvausvastuuta ajatellen, kuten kävi korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 2016:13, jossa turvatarkastajana työskennelleeltä työntekijältä oli otettu henkilökortti väliaikaisesti pois, joka oli ollut edellytys turvatarkastajan työlle. Henkilökortti oli otettu pois sen vuoksi, että työntekijä oli ollut rikoksesta epäiltynä, johon hän ei kuitenkaan ollut lopulta syyllistynyt. Työnantaja oli keskeyttänyt työntekijän työn teon, kunnes hän sai henkilökortin takaisin, eikä työntekijälle maksettu palkkaa työnteon keskeytyksen ajalta. Työnantaja ei ollut työnteon keskeyttämisen jälkeen selvittänyt millaisia muita töitä työntekijälle olisi voitu tarjota, jonka seurauksena työnantaja veloitettiin suorittamaan vahingonkorvausta työntekijälle.

⁴³ Kairinen ym. (2011) s. 684

⁴⁴ Tiitinen – Kröger (2012) s. 749

⁴⁵ Kairinen ym. (2011) s. 684. vrt. työsopimuslain 12 luvun 2 §, jonka mukaan yksinomaisena korvauksena työnantajan on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka työntekijälle, mikäli työnantaja päättää työsopimuksen perusteettomasti. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja työsopimuslain 13 luvun 3§:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä nousee kuitenkin 30 kuukauden palkkaan.

ansionmenetyksestä työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin nojalla. Kuitenkin työntekijän oma myötävaikutus vähensi korvausvelvollisuutta.

Yleiset vahingonkorvausoikeudelliset periaatteet tulevatkin sovellettavaksi syy-yhteys velvollisuuden rikkomisen ja vahingon välillä.⁴⁶ Korvattavaksi tulevat tavanomaisesti sellaiset aineelliset vahingot, jotka työnantajan oikeudenvastaisesta teosta ovat aiheutuneet. Tämä edellyttää sitä, että teon ja vahingon välillä on syy-yhteys suhde. Työntekijä ei voi siis vaatia vahingonkorvausta sellaisesta työnantajan oikeudenvastaisesta teosta, josta hänelle ei ole syntynyt vahinkoa. Huomattavaa on kuitenkin, että myös aineeton vahinko voidaan korvata sen perusteella, että työsopimuslain 12 luvun 1 § :ssä ei ole rajattu korvattavaa vahinkoa laadullisesti tai määrällisesti.⁴⁷ Kuitenkin edellytyksenä korvaukselle on, että työntekijälle on todellisuudessa aiheutunut vahinkoa. Ellei työntekijä kykene tällöin näyttämään vahinkoa toteen, ei työntekijälle muodostu oikeutta vahingonkorvauksen saamiseen.⁴⁸ Mielestäni onkin tärkeää, että sellaista vahinkoa, jota tosiasiaassa ei ole aiheutunut, ei myöskään korvata, sillä mikäli vahingonkärsijä voisi vaatia mielivaltaisesti korvausta vähäisestä vahingosta, johtaisi se samanlaisiin korvausvaatimuksiin kuin Amerikassa, jolloin vahingonkärsijät vaatisivat miljoonakorvauksia tällaisissa tapauksissa. Kyseinen tilanne johtaisikin kohtuuttomiin lopputuloksiin.

Työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus voi seurata esimerkiksi työsopimuslain 2 luvussa säädettyjen työnantajan velvollisuuksien rikkomisesta, kuten syrjintäkiellon⁴⁹ ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksen, työturvallisuusvelvoitteen ja palkanmaksuvelvollisuuden laiminlyönnistä tai rikkomisesta.⁵⁰ Syrjinnän osalta oikeuskäytäntömme merkittävin tapaus on KKO 1992:180, jossa työntekijä oli työnantajan syrjivän ja epäasiallisen menettelyn johdosta sairastunut masennukseen ja menettänyt työkykynsä. Työnantajan katsottiin menettelyllään aiheuttaneen työkyvyttömyyden ja näin olleen korvausvelvollinen aiheuttamastaan vahingosta.

⁴⁶ Kairinen ym. (2011) s. 684

⁴⁷ Kairinen ym. (2011) s. 684. Aineettomalla vahingolla voidaan tarkoittaa sellaisia työntekijälle aiheutuneita seurauksia, kuten esimerkiksi kipu ja särky sekä pysyvä haitta tai vika.

⁴⁸ Vrt. KKO 1979 II 72, jossa vahingonkorvauksen määrä arviointiin kohtuuden mukaan, kun selvitystä vahingon määrästä ei oltu esitetty.

⁴⁹ Ks. ” Poliisilaitos syrji naispoliisia – valtion maksettava 30 000 euroa”, Savon Sanomat (14.11.2016), jossa käräjäoikeus totesi poliisilaitoksen syrjineen naispoliisia virkanimityksen yhteydessä. Poliisilaitos oli nimennyt määräaikaiseen rikoskomisarion tehtävään miespoliisin, jolla oli tehtävään hakenutta naispoliisia vähäisemmät ansiot. Ansiovertailua ei oltu tehty, naiseen kohdistuneet virkarikosepäilyt vuoksi. Oikeuden mukaan rikosepäilyt ei olisi pitänyt olla este tehtävään nimittämiseen. Tämän vuoksi naisen katsottiin joutuneen syrjinnän kohteeksi. Naiselle määrättiin maksettavaksi 12 600 euroa ansionmenetyksenä ja tasa-arvosta annetun lain sekä yhdenvertaisuuslain mukaisena hyvityksenä 10 000 euroa.

⁵⁰ Tiitinen – Kröger (2012) s. 749

Ratkaisu on tärkeä sen vuoksi, että se osoittaa, että myös syrjinnästä aiheutunut välillinen vahinko voi tulla korvattavaksi, jos vahinko on syy-yhteydessä rikkomukseen.⁵¹

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukainen syrjintäsäännös koskee työntekijöiden lisäksi myös työnhakijoita. Näin ollen syrjivän työhönottopäätöksen aiheuttama ansionmenetys voi tulla korvattavaksi työsupimuslain 12 luvun 1 §:n nojalla.⁵² Työnhakijan on osoitettava, että työnantajan menettely ja hänen kärsimänsä vahinko ovat syy-yhteydessä keskenään. Työnhakijan oma myötävaikutus vahinkoon voi pienentää tai poistaa korvauksen. Työnhakijalle voi aiheutua vahinkoa esimerkiksi silloin, kun henkilö syrjäytetään työhönottopäätöstä tehtäessä vammaisuuden perusteella, tällöin hänellä voi olla oikeus syrjinnän perusteella tuomittavaan yhdenvertaisuuslain mukaiseen hyvitykseen ja työsupimuslain 12 luvun 1 §:n nojalla tuomittavaan vahingonkorvaukseen.⁵³ Työnhakijalle voi aiheutua vahinkoa muustakin syystä, kuin vain syrjinnän johdosta. Korvausten lisäksi syrjinnästä voi seurata työnantajalle myös rikosoikeudellinen vastuu rikoslain 47 luvun mukaisesti.⁵⁴ En kuitenkaan tutkielmassani tule käsittelemään työnantajan rikosoikeudellista vastuuta.

Työnantajalle voi syntyä vahingonkorvausvelvollisuus, mikäli työnantaja laiminlyö velvollisuutensa antaa työntekijälle työnteon keskeisiä ehtoja koskevan selvityksen, palkkalaskelman tai lomautusta koskevan todistuksen, ja tämän seurauksena työntekijälle syntyy vahinkoa esimerkiksi työttömyysturvaetuuksien hakemiseen ja saamiseen liittyen. Työntekijällä on kuitenkin velvollisuus osoittaa, mitä konkreettista taloudellista vahinkoa hänelle on aiheutunut kyseisten asiakirjojen antamisen laiminlyönnistä.⁵⁵

Ennakoidusti tulevaisuudessa mahdollisesti aiheutuviksi arvioituja vahinkoja koskevat kanteet eivät ole menestyneet Suomen oikeusjärjestelmässä, vaan tuomioistuim on hylännyt tällaiset kanteet ennenaikaisina.⁵⁶ Kausaaliyhteyden katkeaminenkin ajan ja tapahtumien myötä voidaan nähdä olevan oikeuskäytännön nojalla riittävä syy poistaa korvausvelvollisuus. Tuomitulle

⁵¹ Carlsson ym. (2014) s. 92

⁵² HE 44/2003 vp, s. 41

⁵³ Koskinen ym. (2008) s. 220

⁵⁴ Leppänen (2015) s. 192. Rikoslain 47 luvussa on käsitelty työsyrintärikos, kiskonnantapaista työsyrintää koskeva rikos sekä työturvallisuusrikos.

⁵⁵ Moilanen (2010) s. 223

⁵⁶ Ks. KKO 1997:147, jossa kattilamuurarina työskennellyt henkilö oli työssään saamansa kolmen sormen amputaatiovamman seurauksena kykenemätön entiseen ammattiinsa. Hän oli hakeutunut elokuussa 1996 alkaneeseen ja kolme vuotta kestäväan kuntouttavaan koulutukseen valmistautuakseen uuteen ammattiin. Kyseinen henkilö oli vaatinut korvausta työnantajalta työnansion menetyksestä myös 31.12.1999 jälkeiseltä ajalta, jolloin hänen kuntoutuksensa olisi jo ohi. Korkein oikeus päätyikin kumoamaan henkilön kanteen ennenaikaisena siitä syystä, että vielä oikeudenkäynnin aikaan ei ollut todettavissa sitä, aiheutuuko amputaatiovamman johdosta henkilölle vahinkoa työnansion menetyksenä tuonkin ajankohdan jälkeen.

vahingonkorvaukselle on asianosaisen pyynnöstä mahdollisuus saada viivästyskorkoa. Täyden korvauksen periaatteeseen on olemassa kuitenkin poikkeus, jonka perusteella työnantajan korvausvastuuta voidaan alentaa.⁵⁷ Tällaisesta tilanteesta on kyse silloin kun työntekijä on aiheuttanut vahinkoa myötävaikuttamalla vahinkoon eli myös työntekijällä on tällöin tuottamusta.⁵⁸

Työnantajan korvattavaksi aineellisena vahinkona voivat tulla henkilö-, esine- ja varallisuusvahingot.⁵⁹ Henkilövahingot voivat syntyä vahinkotapahtumasta aiheutuneista kustannuksista sekä ansionmenetyksistä.⁶⁰ Henkilövahinkojen lisäksi henkilövahinkoon liittyvänä aineettomana vahinkona korvattaviksi voivat tulla kipu, särky, vika ja pysyvä haitta. Vian ja pysyvän haitan osalta ne voivat tulla korvattaviksi aineettomina vahinkoina, silloin kun ne aiheutuvat normaalien elinmahdollisuuksien estymisestä.⁶¹ Aineellisen vahingon määrän mittaaminen on helppoa, mutta aineettomien vahinkojen, kuten subjektiivisen kivun, kohdalla vahinkoa ei voida muuntaa rahamääräiseksi objektiivisella arvoperusteella.⁶²

2.1.3. Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus poikkeuksellisissa tilanteissa

Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n mukaisesti työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos työntekijä on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä, mutta ei ole voinut työskennellä työnantajasta johtuvasta syystä. Työsopimuslain esitöiden mukaan työnantajasta johtuvia työnteon estymisen syitä ovat:

- Työnantajasta ja hänen toiminnastaan välittömästi aiheutuvat syyt, kuten puutteellinen työn organisointi tai laiminlyönti hankkia tarpeelliset raaka- ja tarveaineet
- Syyt, jotka työnantaja voisi poistaa olennaisista vaikeuksista, esimerkiksi korjaustöin

Tätä työsuopimuslain säännöstä on sovellettava myös silloin, kun työnantaja on vapauttanut työntekijän työntekovelvollisuudesta eivätkä osapuolet ole muuta asiasta sopineet. Asiaa on

⁵⁷ Kairinen ym. (2011) s. 684

⁵⁸ Ks. KKO 1991:71, jossa siivooja oli itse kieltäytynyt siirrosta toiseen siivoustoimintaa jatkavan yrityksen palvelukseen ja täten itse vaikuttanut vahingon syntymiseen, sillä ottamalla vastaan tarjotun työpaikan siivooja olisi välttänyt vahingon.

⁵⁹ Tiitinen – Kröger (2012) s. 752

⁶⁰ Ks. KKO 1982 II 40, jossa työntekijä oli työnantajan työturvallisuusvelvoitteen laiminlyönnin seurauksena sairastunut ja työntekijä terveydentilan heikkenemisen vuoksi siirrettiin pienempipalkkaiseen toiseen tehtävään.

⁶¹ Ståhlberg - Karhu (2013) s. 418

⁶² Hemmo (1998) s. 135

kuitenkin hyvin puutteellisesti käsitelty oikeuskirjallisuudessa.⁶³ Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n mukaan, mikäli työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun tämän kaltaisen vuoksi, hänestä tai työnantajasta riippumattomasta syystä, työntekijällä on oikeus palkkaansa esteen ajalta, kuitenkin enintään 14 päivältä. Jos työnteon estymisen syy on työntekijästä ja työnantajasta riippumaton toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta työntekijän omiin työehtoihin tai työoloihin, työntekijällä on oikeus palkkaan enintään seitsemältä päivältä.

2.2. Vahingonkorvaus lainvastaisesta lomauttamisesta

Lomautuksella tarkoitetaan työsopimuslain 5 luvun 1 §:n mukaan työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Lomautus perustuu lain mukaan työnantajan päätökseen tai työnantajan aloitteesta tehtävään sopimukseen. Lomautus voi kestoltaan olla joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Lomautuksella työntekijän työntekeä voidaan keskeyttää kokonaan tai lyhentää työntekijän säännöllistä työaikaa. Näin ollen kyseeseen voi tulla esimerkiksi työntekijän työajan lyhentäminen kuuteen tuntiin päivässä, kahdeksan tunnin työpäivän sijaan. Lomautus toistaiseksi edellyttää kuitenkin aina irtisanomisperustetta. Huomion arvoista on, että mikäli lomautus kestää alle 90 päivää, se voidaan toteuttaa lievemmin perustein.

Työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä työsopimuslain 5 luvun 2 §:n mukaan, jos

1. hänellä on taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen, tai
2. työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti (enintään 90 kalenteripäivää) eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta.

Työnantajan lomauttaessa työntekijä vastoin työsopimuslain 5 luvun 2 §:ssä olevia lomauttamisperusteita, voi laittoman lomautuksen kohteeksi joutunut työntekijä vaatia työnantajalta vahingonkorvausta työsopimuslain 12 luvun 1 §:n perusteella.⁶⁴ Perusteettomasta lomauttamisesta tuomittava vahingonkorvaus lasketaan työntekijän ansionmenetyksen mukaisesti. Vahingonkorvausta määrättäessä ei oteta huomioon tuomion antamisen tai

⁶³ Moilanen (2010) s. 229

⁶⁴ Saarinen (2009) s. 136

sopimuksen tekemisen jälkeistä aineetonta vahinkoa tai arvioitua tulevasta työttömyydestä aiheutuvaa vahinkoja.

Mikäli työnantaja on lomauttamisen yhteydessä syylistynyt tasa-arvolain rikkomiseen, työnantaja voidaan velvoittaa maksamaan loukatulle työntekijälle syrjinnän kiellosta tasa-arvolain 11 §:n mukainen hyvitys, jonka määrä on vähintään 3 570 euroa.⁶⁵ Hyvitystä määrättäessä huomioon otettavia seikkoja ovat syrjinnän laatu, laajuus ja kesto sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus.

Tasa-arvolain mukaisen hyvityksen ollessa luonteeltaan korvaus aineettomasta vahingosta ja työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisen vahingonkorvauksen ollessa korvaus pelkästä aineellisesta vahingosta, vähennystä tasa-arvolain mukaiseen hyvitykseen ei työsopimuslain säännöksen perusteella tehdä.⁶⁶ Hyvitystä voidaan *Saarisen* työntekijän lomauttamista koskevan teoksen mukaan tästä huolimatta alentaa tai se voidaan kokonaan poistaa jos se katsotaan kohtuulliseksi ottaen huomioon säännöksen rikkojan taloudellinen asema, ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset ja muut menettelyyn liittyvät olosuhteet.

Sellaisesta tapauksesta, jossa hyvitys voidaan kokonaan poistaa, on kysymys esimerkiksi korkeimman oikeuden oikeustapauksessa KKO 2004:59, jossa katsottiin, ettei kaupunki ollut lomauttaessaan työntekijöitä huomattavassa määrin naisvaltaiselta toimialalta syylistynyt tasa-arvolain rikkomukseen, kun kaupungin taloudellinen tilanne oli huono ja kaupungin kaikilta toimialoilta oli edellytetty toimenpiteitä säästöjen aikaansaamiseksi. Tapauksessa korkein oikeus katsoikin, että kaupungilla oli hyväksyttävänä pidettävä syy kohdistaa säästötoimenpiteet kerrallaan huomattavan naisvaltaiseen toimialaan.

Työnantaja saattaa syylistyä lomauttamisen yhteydessä myös yhdenvertaisuuslain rikkomiseen.⁶⁷ Yhdenvertaisuuslain 6 § :n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Mikäli syrjintää on tapahtunut, voidaan syrjivään menettelyyn syylistynyt henkilö lain mukaan tuomita suorittamaan hyvitystä, jonka määrä on enintään 15 560 euroa. Kyseinen hyvitys on korvausta aineettomasta vahingosta, eikä sen tuomitseminen näin ollen estä loukattua vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta työsopimuslain mukaan.⁶⁸

⁶⁵ Valtioneuvoston asetus 592/2015

⁶⁶ *Saarinen* (2009) s. 136

⁶⁷ *Saarinen* (2009) s. 138

⁶⁸ *Saarinen* (2009) s. 138

Perusteettoman lomauttamisen perusteella voidaan edellä mainittujen korvausten ja hyvitysten lisäksi tuomita hyvitys myös yhteistoimintalain (334/2007) perusteella. Yhteistoimintalain 62 §:n perusteella työnantaja, joka tahallisuudesta tai huolimattomuudesta lomauttaa työntekijän noudattamatta yhteistoimintalain 6 luvussa säädettyjä yhteistoimintamenettelyä koskevia säännöksiä, voidaan tuomita enintään 34 140 euron hyvitykseen.⁶⁹ Hyvityksen summaa määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintalain mukaan yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja työsuhteen kesto. Korvauksen ollessa luonteeltaan korvausta aineettomasta vahingosta, työntekijällä on oikeus saada yhteistoimintalain rikkomuksesta hyvitys, vaikka hän olisikin saanut korvausta aineellisesta vahingosta työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

Mikäli työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän lainvastaisesti, korvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 2 §:n perusteella. Tällaisessa tilanteessa korvaus on yleensä 3-12 kuukauden palkka, kun taas luottamusmiesten tai muiden henkilöstön edustajien osalta korvauksen enimmäismäärä on 30 kuukauden palkka.

Päättämiskorvaus sisältää korvauksen työttömyydestä aiheutuneesta vahingosta, arvion tulevasta työttömyyden jatkumisesta aiheutuneesta vahingosta sekä korvauksen aineettomasta vahingosta. Niinpä korvauksesta usein vähennetäänkin edellä mainitsemani työttömyysturvaetuuksien osat. Tuomioistuimella on myös mahdollisuus tehdä pienempiä vähennyksiä tai jättää vähennys kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä työntekijän kokemaa loukkausta huomioon ottaen kohtuullista.⁷⁰ Samoin voidaan menetellä myös silloin, kun korvauksesta sovitaan.

Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 4 momentissa viitataan korvauksiin, jotka koskevat vähintään 200 päivää koskevia lomautuksia. Kyseisen säännöksen mukaan:

”Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä määräytyy 6 luvun 4 §:n mukaan. Vähintään 200 päivää lomautettuna olleen työntekijän oikeudesta saada työsopimuksen irtisanoessaan irtisanomisajan palkkaa tai sen osaa vastaava korvaus irtisanomisajalta säädetään 5 luvun 7 §:n 3 momentissa”

Näin ollen vähintään 200 päivää lomautettuna olleella työntekijällä on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin mukainen oikeus saada irtisanoutuessaan irtisanomisajan palkka. Kyseessä on niin sanottu roikkuva lomautus. Irtisanomisajan palkka on tällaisissa tapauksissa määrältään työnantajan noudatettavaksi säädetty irtisanomisajan palkka. Siitä saadaan kuitenkin vähentää

⁶⁹ Valtioneuvoston asetus 536/2013

⁷⁰ Saarinen (2009) s. 139

14 päivän lomautusilmoitusajan palkka, jos työntekijä on lomautettu lakiin tai sopimukseen perustuvaa yli 14 päivän lomautusaikaa noudattaen. Roikkuvaa lomautusta koskevan säännöksen tarkoituksena on turvata työntekijän oikeus irtisanomisajan palkkaan niissä tapauksissa, kun lomautusta käytetään lomautussäännöksen vastaisesti tilanteissa, joissa työ on vähentynyt muuten kuin tilapäisesti.⁷¹

Säännös koskien 200 päivää lomautettuja työntekijöitä on hyvin ankara sellaisia työnantajia kohtaan, jotka ovat taloudellisessa ahdingossa. Irtisanoutuessaan työntekijä voi vaatia koko irtisanomisajan korvauksen heti maksettavaksi, eikä työntekijällä ole minkäänlaista työvelvoitetta, koska työsuhde päättyy heti. Ankarimmillaan työnantaja voi siis joutua maksamaan jokaiselle yli 200 päivää lomautettuna olleelle työntekijälle kuuden kuukauden palkan lomakorvauksineen ilman maksuaikaa ja saamatta työntekijöiden työpanosta.⁷² Oman näkemykseni mukaan säännös voikin johtaa kohtuuttomiin lopputuloksiin työnantajia ajatellen, sillä työnantajille voi aiheutua tästä suuria, äkillisiä taloudellisia menetyksiä, jotka voivat vaikuttaa työnantajan liiketoiminnan jatkumiseen etenkin matalasuhdanteiden aikana.

Huomion arvoista on kuitenkin se, että 200 päivän kertyminen nollautuu, kun työntekijä palaa töihin. Tämä johtaakin siihen, että työnantajat pyrkivät taktikoimaan lomautukset siten, etteivät ne jatku 200 päivään saakka, vaikka työntekojaksosa ei lain mukaan saisikaan käyttää säännöksen kiertämiseen. Vuosiloma ei kuitenkaan riitä nollaamaan lomautuksen yhtäjaksoisuutta. Mikäli kiertotarkoitus pystytään osoittamaan, työntekijä säilyttää oikeutensa irtisanomisajan palkkaan työntekojaksosta huolimatta.⁷³

Mikäli työnantaja lomauttaa työntekijöitä lainvastaisesti, saattaa työnantaja syyllistyä myös työsyRJintään. Erinomainen esimerkki tällaisesta tapauksesta on Helsingin hovioikeuden tapaus 2009:10, jossa työnantaja oli lomauttanut työntekijöitä sen jälkeen, kun työntekijät olivat olleet yhteydessä ammattiliittoonsa, jonka avustamana he alkoivat periä viivästyneitä saamisiaan työnantajalta. Hovioikeus katsoi ratkaisussaan, että työnantaja oli asettanut työntekijät työsuhteen aikana epäedulliseen asemaan heidän ammatillisen ja siihen rinnastettavan toimintansa perusteella lomauttamalla heidät ja näin ollen syyllistymällä työsyRJintään. Työnantajayhtiön toimitusjohtaja tuomittiin maksamaan korvausta työsyRJinnän aiheuttamasta kärsimyksestä kahdelle työntekijälle, kummallekin erikseen 1 200 euroa.

⁷¹ Moilanen (2010) s. 220

⁷² Moilanen (2010) s. 220

⁷³ Moilanen (2010) s. 220

2.3. Työsopimuksen ehtojen yksipuolinen muuttaminen

Työnantajalla on oikeus yksipuolisesti muuttaa työsopimuksen ehtoa työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavalla tavalla vain irtisanomisperusteen johdosta.⁷⁴ Irtisanomisperusteenkin perusteella muutos voidaan toteuttaa vain irtisanomisajan pituista siirtymäkautta noudattamalla ja muutoksessa on neuvoteltava yhteistoimintamenettelyssä niissä tapauksissa, kun yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia. Vähäisiä muutoksia kuitenkin työnantajalla on oikeus toteuttaa työjohto-oikeutensa (direktio-oikeutensa) nojalla. *Moilanen* toteaa teoksessaan ”Sopimukset työsuhteen päättyessä”, että vähäisten muutosten osalta ei tarvitse noudattaa siirtymäkautta, mutta työnantajalla voi olla silti velvollisuus käydä yhteistoimintaneuvottelut ennen muutoksen täytäntöönpanemista.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsopimuksen muutoksesta siitä huolimatta, vaikuttaako se työsuhteeseen olennaisesti vai ei. Myöskin siirtymäkaudesta työsopimuksen ehtoihin liittyen voidaan vapaasti sopia. Edellytyksenä kuitenkin on se, että sopiminen tapahtuu yhteisesti, eikä siten, että toinen osapuoli yksipuolisesti muuttaa työsuhteen ehtoja. Mikäli työsuhteen osapuolilla tulee riitaa työsopimuksen ehdoista, on työnantajalla sen ajan, kun riita on vireillä, oikeus tulkintaetuoikeutensa vedoten toteuttaa työsopimuksen muutos.⁷⁵ Tällä tarkoitetaan sitä, että työnantajan tulkintaa ehdosta on noudatettava siihen saakka, kunnes tuomioistuimien on ratkaissut kiistan. Näin ollen, kun työntekijä on hyväksynyt muutoksen ehdollisesti riidan ollessa vireillä ja kun asia on myöhemmin ratkaistu työntekijän hyväksi tuomioistuimessa, työnantajan on korvattava työntekijälle aiheutunut vahinko.

Työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia ehtoja ovat muun muassa palkkaan vaikuttavat suhteellisen vähäisetkin muutokset, koska palkanmaksu on työnantajan päävelvoite. Myös työsopimukseen nimenomaisesti kirjatut ehdot ovat helposti katsottavissa olennaisiksi.⁷⁶ Työntekijän työtehtävien muutoksen katsotaan myös yleensä vaikuttavan olennaisesti työsuhteeseen, mikäli palkka pienenee tämän muutoksen johdosta. Uuden toimenkuvan arvostuksen laskeminen, etenemismahdollisuuksien huonontuminen sekä muut toimenkuvan muutokseen liittyvät työntekijän osalta negatiiviset seuraamukset tukevat sitä, että muutos vaikuttaa olennaisesti työsuhteeseen. On kuitenkin tärkeää muistaa, että työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä tilapäisesti muuhun kuin työsopimuksessa sovittuun tehtävään. Työajan osalta, mikäli työajasta on sovittu työsopimuksessa, sopimusta tulee lähtökohtaisesti noudattaa.

⁷⁴ *Moilanen* (2010) s. 211

⁷⁵ *Moilanen* (2010) s. 212

⁷⁶ *Moilanen* (2010) s. 212

Aukioloaikojen muuttaminen voi kuitenkin olla asiallinen ja painava peruste työajan muuttamiselle sellaisessakin tapauksessa, että noudatettavasta työajasta olisi sovittu työsopimuksessa.⁷⁷ Jos työajan muutos vaikuttaa palkkaan tai työn määrään, edellytetään tällöin yleensä irtisanomisperustetta.

⁷⁷ *Moilanen* (2010) s. 213

3. Työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus TSL 12 luvun 2 §:n perusteella

3.1. Työsopimuksen perusteeton päättäminen

Sen määrittäminen onko kyseessä työsopimuslain 12 luvun 1 §:ssä säädetystä työnantajan vahingonkorvausvelvollisuudesta vai työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädetystä korvausvelvollisuudesta tehdään sen perusteella, onko vahinko aiheutunut työsopimuksen päättämisestä.⁷⁸ Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan työnantaja, joka on säännöksessä säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työntekijän työsopimuksen, on määrättävä suorittamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä kyseisen säännöksen mukaan myös silloin, kun työntekijä on purkanut työsopimuksen purkuperusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisesta tai huolimattomasta menettelystä. Työsopimuslaissa oleva työsopimuksen perusteetonta päättämistä koskevan pykälän tarkoituksena on yhtenäistää työsuhteen perusteetonta päättämistä koskeva korvausjärjestelmä.⁷⁹ Yhtenäisen korvausjärjestelmän käyttöönottoa on perusteltu sillä, että korvaus oli aikaisemmin oikeuskäytännössä määrätty pääsääntöisesti samoilla perusteilla riippumatta työsopimuksen päättämistilanteista. Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n osalta liittyen korvaukseen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä, eduskuntakäsittelyssä päädyttiin siihen, ettei korvauksesta saa sopia työehtosopimuksella työntekijän vahingoksi.

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukainen työsopimuksen perusteeton päättäminen voi tulla kyseeseen myös urheilujoukkueiden osalta, joka käy ilmi myös Ylen uutisesta ”Jalkapallo-Ilveksen entinen valmentaja Keith Armstrong voitti erottamiskiistansa hovioikeudessa” (10.11.2017), jossa jalkapallojoukkue Ilveksen valmentaja voitti erottamiskiistansa Turun hovioikeudessa. Tapauksessa jalkapalloseura antoi valmentajalle potkut syksyllä 2015, kun valmentaja jäi pois edustusjoukkueen ottelusta tv-esiintymisen takia. Valmentaja piti erottamisen todellisenä syynä erimielisyyksiä seuran johdon kanssa. Turun hovioikeus kumosi Pirkanmaan käräjäoikeuden tuomion ja velvoitti Ilveksen maksamaan valmentajalle 17 200 euroa työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Päätös ei ole tutkielman kirjoittamisen hetkellä lainvoimainen.

⁷⁸ Koskinen ym. (2012) s. 656

⁷⁹ Hietala ym. (2006) s. 454

3.1.1. Korvaustilanteet

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan korvaus voidaan määrätä siis tilanteissa, joissa:⁸⁰

- Työnantaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen työsopimuslain 7 luvussa säädettyjä perusteita rikkoen.⁸¹
- Työnantaja on purkanut työntekijän toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tai määräaikaisen työsopimuksen työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä tai työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin säätelemien perusteiden vastaisesti.⁸²
- Työnantaja on sopinut työntekijän kanssa määräaikaisen työsopimuksen ilman työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä eikä toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen päättämiseen ole ollut laissa säädettyä irtisanomiseen tai purkuun oikeuttavaa perustetta.
- Työnantaja on purkanut työsopimuksen liian myöhään purkamisoikeuden jo työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti rauettua tai pitänyt työsopimusta purkautuneena ilman työsopimuslain 8 luvun 3 §:ssä säädettyä perustetta.
- Työntekijä on purkanut työsopimuksen työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 2 momentin perusteella työnantajasta johtuvan vakavan lain- tai sopimusrikkomuksen vuoksi.

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n sanamuodosta riippumatta oikeuskäytännössä on katsottu, että työsopimuslain mukainen korvaus tulee sovellettavaksi myös tilanteissa, joissa työntekijä on purkamisen sijaan valinnut lievemmän seuraamuksen eli toisin sanoen irtisanoutumisen työnantajan menettelyn vuoksi.⁸³ Työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädetty korvaus ei ole yksinomainen seuraamus, vaan laittoman työsopimuksen päättämisen yhteydessä loukatulla työntekijällä voi olla korvauksen lisäksi oikeus myös yhteistoimintalain 62 §:ssä säädettyyn hyvitykseen, tasa-arvolain 11 §:n hyvitykseen syrjinnän kiellon rikkomisesta tai hyvitykseen

⁸⁰ Koskinen ym. (2012) s. 656

⁸¹ Näitä perusteita ovat esimerkiksi työntekijän henkilöön liittyvät syyt, taloudelliset ja tuotannolliset syyt, sekä irtisanomiset liikkeen luovutuksen yhteydessä, saneerausmenettelyn yhteydessä taikka työnantajan konkurssin tai kuoleman yhteydessä.

⁸² Työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä säädetään työsopimuksen koeaika purkamisesta ja työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetään erittäin painavasta syystä tapahtuvaa työsopimuksen purkamista välittömästi johtuen työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavasta rikkomisesta tai laiminlyönnistä, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Kyse voi olla esimerkiksi siitä, että työnantaja on johtanut työntekijää harhaan työsopimusta tehtäessä, käyttäytynyt törkeästi tai jättänyt palkan maksamatta.

⁸³ Ks. HHO 27.11.2009 S 08/1912, jossa työntekijällä oli oikeus työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden laiminlyönnin takia purkamisen sijaan irtisanoa työsopimus. Työnantaja veloitettiin suorittamaan palkka irtisanomisajalta ja työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädetty korvaus.

yhdenvertaisuuslain sääntelemästä syrjinnän kiellon rikkomisesta. Näissä tilanteissa on kyse aineettomasta loukkauksesta.⁸⁴

3.1.2. Täyden palkan periaate irtisanomisajalta

Työsopimuslain 6 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen irtisanomisaikaa noudattamatta, on maksettava työntekijälle täysi palkka korvauksena irtisanomisajalta. Tilanteissa, joissa työnantaja jättää osan irtisanomisajasta noudattamatta, korvaus tulee maksaa vain noudattamatta jätetyn ajan osalta.⁸⁵ Työehtosopimukset sisältävät myös määräyksiä irtisanomisajan palkan maksamisesta. *Koskinen, Nieminen ja Valkonen* tuovat teoksessaan ”Työsuhteen päättäminen” esille, että irtisanomisajan tai sen osan noudattamatta jättämisestä maksettavan korvauksen suuruuden tulee vastata palkkaa, joka työntekijälle olisi maksettu hänen ollessaan normaalisti töissä irtisanomisajan. Täydellä palkalla tarkoitetaan työsopimuslain 6 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan kaikkia palkkaetuja, jotka perustuvat lakiin, työehtosopimuksen määräyksiin tai työsopimuksessa sovittuun, joihin työntekijä olisi ollut oikeutettu irtisanomisaikana. Kuukausipalkan määrän määrittäminen voi joissakin tapauksissa kuitenkin olla hyvin haastavaa. Palkan määrään satunnaisesti tai poikkeuksellisesti vaikuttavat alentavat tai korottavat tekijät eivät tällöin yleensä ole perusteltuja ottaa huomioon.⁸⁶ Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan KKO 2006:42, että työsuhdeoptioista saatu tulo oli otettava palkkana huomioon määrättäessä korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

3.1.3. Korvaukseen liittyvät lisät ja luontoisedut

Työntekijälle on maksettava peruspalkan lisäksi myös työehtosopimukseen perustuvat työn teosta maksettavat lisät, joihin kuuluu esimerkiksi ilta-, lauantai- ja yölisät. Näiden epämukavien työaikojen lisien osalta ne tulevat maksettaviksi vain sellaisissa tapauksissa, joissa työntekijällä olisi mahdollisuus ansaita niitä irtisanomisaikana. Lisien maksaminen ei kuitenkaan ole tarpeen tilanteissa, joissa työnantaja lakkauttaa toimipaikan heti ja vapauttaa

⁸⁴ *Koskinen ym.* (2012) s. 656

⁸⁵ *Koskinen ym.* (2012) s. 658

⁸⁶ *Moilanen* (2010) s. 236

työntekijät irtisanomisajaksi työntekovelvoitteesta.⁸⁷ Työnantajan irtisanomisajan palkanmaksuvelvollisuus kattaa myös luontoisedut tai niiden rahallisen korvauksen, kuten esimerkiksi auto- ja puhelinedun. Työntekijällä on oikeus myös lomakorvaukseen siitä lomasta, jonka hän olisi ansainnut irtisanomisaikana.⁸⁸

3.1.4. Työsopimuksen päättämisen luonteen riippumattomuus

Työsopimuslain 6 luvun 4 §:n 1 momentin säännösten sanamuodon mukaan säännöstä sovelletaan vain silloin, kun työnantaja on irtisanonut työsopimuksen irtisanomisaikaa noudattamatta. Säännöksen sanamuodosta huolimatta, säännöstä ei ole tarkoitettu rajoittamaan vain irtisanomisiksi otsikoituja työsuhteen päättämisiä.⁸⁹ Työsopimuksen päättämistoimen luonteesta riippumatta työntekijällä on aina oikeus saada irtisanomisajan palkkaa, joka tuomitaan maksettavaksi työsopimuslain 12 luvun 2 §:n korvauksen lisäksi ja myös siitä erillisenä. Tällä tarkoitetaan sitä, että vaikka työnantaja olisikin otsikoinut työsopimuksen päättämisen työsuhteen purkamiseksi niin työntekijällä on yleisten edellytysten täytyessä oikeus myös edellä mainittuun irtisanomisajan palkkaan.

Sellaisissa tilanteissa, joissa työnantajalla voidaan nähdä olleen oikeus irtisanoa työntekijä, mutta ei oikeutta purkaa työsuhdetta, korvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti ja lisäksi tällöin työntekijällä on myös oikeus irtisanomisajan palkkaan.⁹⁰ Työnantajan käsitellessä työsopimuksen päättäminen purkuna, on työntekijällä oikeus irtisanomisajan palkkaan ja erikseen tuomittavaan korvaukseen, mikäli työnantajalla ei ole ollut alun perinkään oikeutta purkuun tai irtisanomiseen.⁹¹ Työntekijällä on oikeus irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisen korvauksen lisäksi

⁸⁷ Ks. TT 1991-27, jossa työnantaja oli työn loppumisen vuoksi irtisanonut työntekijöitä ja ilmoittanut heille, ettei työntekijöillä ole työntekovelvollisuutta irtisanomisaikana, koska työ oli loppunut välittömästi liikkeen lopettamisen seurauksena. Työnantaja oli maksanut työntekijöille irtisanomisajalta vain peruspalkkaa.

⁸⁸ Koskinen ym. (2012) s. 659

⁸⁹ Ks. Tiitinen – Kröger (2012) s. 716 & Kairinen ym. (2006) s. 961

⁹⁰ Koskinen ym. (2012) s. 660

⁹¹ Ks. KKO 2016:62, jossa työnantaja oli päättänyt työntekijän työsopimuksen perusteettomasti. Työnantaja veloitettiin suorittamaan työntekijälle korvausta kuuden kuukauden palkkaa vastaavan määrän. K oli työskennellyt myyjänä Osuuskauppa H:n palveluksessa. K oli kirjannut hävikkituotteiksi kaksi hedelmää mutta ei ollut jättänyt tuotteita työnantajan toimintaohjeiden mukaisesti hävitettäväksi. Hedelmät oli poistumistarkastuksessa löydetty hänen hallustaan. Työnantaja oli purkanut K:n työsopimuksen epärehellisyyden ja toimintaohjeiden vastaisen toiminnan vuoksi.

sellaisessakin tapauksessa, että työnantajalla ei ole ollut työsopimuslain 8 luvun 3 §:n 1 momentin mukaista oikeutta työsopimuksen purkautuneena pitämiseen.⁹²

Työsopimuslaissa ei ole nimenomaista viittausta työsopimuksen purkautuneena pitämistä koskevaan säännökseen (työsopimuslain 8 luvun 3 §). Mikäli työnantaja vastoin säännöstä pitää työsopimusta purkautuneena, ei kysymys ole työnantajan aktiivisesta työsopimuksen päättämisestä.⁹³ Kuitenkin aikaisemmassa oikeuskäytännössä on työnantajalle tuomittu vahingonkorvausvelvollisuus, mikäli työnantaja on vastoin lakia käsitellyt työntekijän työsopimusta purkautuneena.

Työsopimuslain 12 luvun 2 § :n mukaisesti korvausjärjestelmä työsopimuksen laittomasta päättämisestä koskee kaikkia työsopimuksen päättämistilanteita, jonka vuoksi, mikäli työnantaja lain vastaisesti pitää työsopimusta purkautuneena, voidaan siitä tuomita maksettavaksi myös korvausta työntekijälle myöhemmin (luvussa 3.3.6.) selostettujen korvauksen suuruuteen vaikuttavien perusteiden mukaisesti. Näin voi käydä esimerkiksi silloin, kun työntekijä ei ole ollut seitsemää päivää poissa töistä tai työntekijällä on ollut hyväksyttävä este poissaolostaan ilmoittamiselle tai työnantajalla olisi ollut selonottovelvollisuus ennen työsopimuksen purkautuneena pitämistä.

Helsingin Sanomissa 30.12.2017 s. A 25 esiteltiin Helsingin hovioikeuden tuore tapaus, jossa vartija käskettiin riidan jälkeen kotiin, jossa hän odotti töitä koko kevään. Helsingin hovioikeus määräsi Vartijalle irtisanomisesta noin 50 000 euron korvauksen, joka vastaa hänen 18 kuukauden palkkaansa. Työnantaja väitti, että vartija piileskeli tavoittamattomissa töitä vältellen. Riita-asiassa erikoisuutena oli se, että työnantajan mukaan työntekijä oli pitkän aikaa pois töistä luvottomasti. Puolentoista kuukauden jälkeen vartijan työsuhte irtisanottiin. Työnantajan mukaan poissaolon ilmoittamatta jättämiselle ei ollut hyväksyttävää estettä, eikä poissaolo työstä ollut perustunut yhteisymmärrykseen työnantajan kanssa. Hovioikeus kuitenkin päätyi tuomiossaan siihen, että pitkä poissaolo johtui väärinkäsityksestä, joka oli katsottava työnantajan viaksi.

Väärinkäsityksen perusta ja koko oikeustapauksen alkupiste oli 30. maaliskuuta 2014, jolloin vartijan ja vuoro esimiehen välillä tapahtui yhteenotto, jonka päätteeksi vartijan käskettiin poistua työpaikalta. Kärhämä johtui siitä, että vartija ei suostunut allekirjoittamaan

⁹² Ks. IHO 15.12.2005 S 04/585, jossa työnantaja oli pitänyt työntekijän työsopimusta purkautuneena, vaikka työntekijä oli ollut hoitovapaalla. Työnantaja velvoitettiin suorittamaan työntekijälle irtisanomisajan palkka ja lisäksi maksamaan korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

⁹³ *Hietala ym.* (2006) s. 459

vuoroesimiehen laatimaa tilanneraporttia. Raportti ei vastannut vartijan mukaan tapahtumien todellista kulkua.

Vartijan yrittäessä palata seuraavana päivänä töihin, hänen kulkulupansa oli peruttu. Samana päivänä vartijaa kuultiin edellisen päivän tapahtumista. Kuulemisen jälkeen vartija käskettiin kotiin odottamaan työnantajan yhteydenottoa seuraamuksiin liittyen. Työnantajan mukaan vartijalle kerrottiin, että häneen otetaan yhteyttä viimeistään viikon kuluttua. Mieheen ei kuitenkaan enää saatu yhteyttä ja puolentoista kuukauden odottelemisen jälkeen työsuhde katsottiin purkautuneeksi. Työnantaja oli yrittänyt tavoittaa vartijaa puhelinnumerosta, joka ei ole ollut käytössä sitten vuoden 2008. Irtisanotun vartijan esimies kertoi oikeudessa, että vartijan työsuhdetta ei ollut tarkoitus päättää, vaan hänelle piti antaa vain varoitus. Kuitenkin pitkä poissaolo muutti tilannetta. Työnantajan mukaan vartijan olisi pitänyt itse huolehtia siitä, että hänet pystytään tavoittamaan.

Vartija puolestaan vakuutti noudattaneensa ohjeita, hän oli ollut yhteydessä vuoroesimieheen puhelimitse 31.3.2014 ja 1.4.2014, eikä hänellä näin ollen ollut syytä epäillä, että työnantaja ei pystyisi tavoittamaan häntä. Vartija oli käsittänyt, että hänen esimiehensä jatkoivat vielä asian käsittelyä, eikä mistään viikon sisällä tapahtuvasta yhteydenotosta ollut puhetta, jonka vuoksi hän tyytyi käskyn mukaisesti vain odottamaan. Toukokuun alussa vartijalla alkoi kesäloma, jolloin lomapalkka tuli tilille ja hän uskoi kaiken olevan järjestyksessä. Loman loppupuolella 27. toukokuuta 2014 vartija otti työnantajaan yhteyttä työvuoroasioissa, mitään vuoroja ei kuitenkaan ollut hänelle luvassa ja hänen työsopimuksensa oli purettu luvattoman poissaolon vuoksi. Hovioikeuden mukaan työnantajalla oli tiedossaan puhelinnumero, josta työntekijä olisi tavoitettu. Sen vuoksi työntekijällä oli perusteltu syy odottaa yhteydenottoa. Hovioikeus totesikin, että työntekijä ei piileskellyt, jonka seurauksena työnantaja oli syyllistynyt perusteettomaan työsopimuksen päättämiseen. Ratkaisu ei ole tutkielman kirjoittamisen hetkellä lainvoimainen.

3.2. Korvauksen sanktioluonteisuus

Työtuomioistuimen tulkinnan mukaan työsopimuslain 6 luvun 4 §:n 1 momentin säännöksessä käytetty sanonta ”korvaus” ilmentää sitä, että kyseessä on sanktioluonteinen määrältään

etukäteen vahvistettu seuraamus, joka johtuu irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä.⁹⁴ Mikäli työsopimus on purettu perusteettomasti, korvaus erääntyy maksettavaksi heti työsuhteen päätyttyä ja siitä riippumatta, minkälaiseksi työntekijän taloudellinen asema kehittyy irtisanomisaikaa vastaavana ajanjaksona tai mikä se olisi ollut sopimuksen jatkuessa, jos työsopimusta ei olisi purettu.⁹⁵ Huomion arvoista on kuitenkin se, että työtuomioistuimen soveltama tulkinta pätee vain tapauksiin, joissa työsopimus on purettu perusteetta. Mikäli tilanne on puolestaan sellainen, että työnantaja on irtisanonut työsopimuksen ilman perustetta ja irtisanomisaikaan ei ole kohdistunut palkanmaksuvelvollisuutta, irtisanomisajan palkka ei tule maksettavaksi.⁹⁶

3.3. Asteikkokorvaus ja sen mittaaminen työsopimuksen perusteettomassa päättämisessä

Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä työnantajan maksettavaksi tulevan korvauksen määrä määräytyy ns. asteikkokorvauksena, jolle on laissa säädetty vähimmäismäärä ja enimmäismäärä.⁹⁷ Lain mukaan korvauksen vähimmäismäärä on työntekijän kolmen kuukauden palkka ja enimmäismäärä on 24 kuukauden palkka. Kuitenkin työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja työsopimuslain 13 luvun 3 §:n nojalla valitulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismääräksi on määritetty 30 kuukauden palkka. Tämä johtuu siitä, että työntekijöiden edustaja on asemansa vuoksi suuremmassa suojan tarpeessa kuin tavalliset työntekijät. Tavallisesti korvauksen vähimmäismäärä on myös luottamusmiesten ja luottamusvaltuutettujen osalta sovittu korkeammaksi kuin muiden työntekijöiden kohdalla, esimerkiksi yleinen vähimmäismäärä on kymmenen kuukauden palkkaa vastaava summa.⁹⁸ Sillä hekin ovat asemansa vuoksi suuremmassa suojan tarpeessa kuin tavalliset työntekijät. Nykyisen työsopimuslain mukaisessa oikeuskäytännössä keskimääräinen korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä on ollut noin yhdeksän kuukauden palkkaa vastaava summa⁹⁹, kun taas alhaisin tuomittu korvaus oli kahden kuukauden palkkaa vastaava summa. Vastaavasti korkein tuomittu summa on

⁹⁴ Ks. TT 2002-77, jossa työnantaja veloitettiin maksamaan työsuojeluvaltuutetulle myös irtisanomisajan palkka lomakorvauksineen siitä huolimatta, että työnantajalla ei enää sairausloman keston perusteella ollut irtisanomisaikaan kohdistuvaa sairausajan palkan maksuvelvollisuutta.

⁹⁵ RHO 5.12.2008 S 07/305, jossa työsopimuksen purkutapauksessa irtisanomisaikaa vastaava korvaus erääntyi maksettavaksi heti työsuhteen päättyessä.

⁹⁶ Tiitinen – Kröger (2012) s. 718

⁹⁷ Koskinen ym. (2012) s. 665

⁹⁸ Rautiainen – Äimälä (2001) s. 182

⁹⁹ Hietala ym. (2006) s. 457

tutkielmani kirjoittamisen hetkellä oikeuskäytännössä työntekijän 24 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

3.3.1. Minimikorvauksen alittaminen

Korvaukselle työsopimuslaissa 12 luvussa 2 §:ssä säädetystä kolmen kuukauden alarajasta käy ilmi, että työsopimuksen lainvastainen päättäminen on katsottava niin moitittavaksi, että siitä on tuomittava vähintään kolmen kuukauden palkkaa vastaava korvaus.¹⁰⁰ On huomattava, että vähimmäismäärä on tuomittava, vaikka työntekijälle ei olisikaan aiheutunut aineellista vahinkoa. Tällaisena tilanteena voidaan pitää sitä, että työntekijä on työllistynyt lyhyessä ajassa uudelleen työsopimuksen päättämisen jälkeen, jolloin hänelle ei ole ollut työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä loppujen lopuksi aineellista haittaa. Laki kuitenkin sisältää sääntelyä tilanteista, jolloin korvauksen vähimmäismäärää ei kuitenkaan sovelleta. Näissäkin tilanteissa vähimmäismäärän alittaminen tapahtuu kokonaisharkinnan perusteella soveltamalla kaikkia työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin asteikkokorvauksen kriteereitä.¹⁰¹

3.3.2. Kolmen kuukauden minimistä poikkeamisen tilanteet

Työsopimuslain määrittämää kolmen kuukauden minimiä korvausta määrättäessä ei sovelleta silloin kun:

- Työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin säännöksiä taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista tai työnantajan toiminnan uudelleen järjestelyn syitä (työsopimuslain 7 luvun 3 §)
- Työnantaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen saneerausmenettelyn yhteydessä ilman perusteita (työsopimuslain 7 luvun 7 §)
- Työnantaja on purkanut työsopimuksen koeaikapurun säännösten vastaisesti (työsopimuslain 1 luvun 4 §; koeaikapurku hyvän tavan vastaisilla tai epäasiallisilla perusteilla)
- Työnantaja on purkanut työsopimuksen yksinomaan purkamisesta annettujen säännösten vastaisesti, mutta kuitenkin siten, että irtisanomisperuste on voimassa (työsopimuslain 8 luvun 1 §).

¹⁰⁰ Koskinen ym. (2012) s. 665

¹⁰¹ Koskinen ym. (2012) s. 666

Näissä tilanteissa korvauksen määrää on arvioitava myöhemmin (luvussa 3.3.6.) käsiteltävien työ sopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin mukaisin perustein, jonka seurauksena korvaus voi olla tavallisen työntekijän osalta minimissään 0 euroa tai maksimissaan 24 kuukauden palkka. Vähimmäiskorvauksen alittaminen ei kuitenkaan koske tapauksia, joissa työsuhteen perusteeton päättäminen ei kohdistu työntekijän henkilöön loukkaavasti tai muuten epäasiallisesti eikä työntekijälle ole nopean työllistymisen vuoksi syntynyt aineellista vahinkoa tai sitä on syntynyt vain vähän.¹⁰²

Vähimmäismäärän säätämisen ei ole katsottu olevan tarkoituksenmukaista sellaisissa työnantajan toimintaedellytysten muutoksiin perustuvissa irtisanomisissa, joissa lainvastaisuus irtisanomisen osalta ei kohdistu työntekijän henkilöön loukkaavasti tai muilla tavoin epäasiallisesti.¹⁰³ Mikäli työnantaja on irtisanomista toimittaessaan sekä irtisanomisajan päättyessäkin vilpittömin mielin ja erehdyksessä tulkinnut säännöksiä virheellisesti, vähimmäiskorvaus voidaan alittaa. Korvauksen suuruus voi näin ollen alittaa kolmen kuukauden palkkaa vastaavan summan erityisesti silloin, kun työntekijä on työllistynyt nopeasti uudelleen perusteettomasti tapahtuneen tuotannollisen ja taloudellisen irtisanomisen jälkeen.

Kolmen kuukauden palkan suuruista vähimmäiskorvausta ei sovelleta työ sopimuksen lainvastaiseen purkamiseen koeaikana työ sopimuslain 1 luvun 4 §:n perusteella.¹⁰⁴ Lainvastaiseen koeaikapurkuun voidaan nähdä liittyvän usein työntekijän henkilöä loukkaavia piirteitä, mikä voidaan ottaa huomioon korvausta arvioitaessa puhtaan taloudellisen vahingon lisäksi. Koeaikaa suorittava työntekijä ei ole kuitenkaan ehtinyt olla työnantajan palveluksessa pääsääntöisesti kuin alle neljä kuukautta, joten kovin korkeaksi korvauksen määrittäminen työntekijän kärsimästä aineettomasta vahingosta ei ole perusteltua. Taloudellista vahinkoa arvioitaessa, joka on johtunut työ sopimuksen lainvastaisesta purkamisesta, voidaan ottaa huomioon työsuhteen lyhyt kesto aika siten, että työ sopimuksen purkamisen jälkeisen työttömyyden ei voida yleensä katsoa olevan syy-seuraussuhteessa koeaikapurkuun kuin vain rajoitetun ajan.¹⁰⁵ Näiden syiden vuoksi lainvastaisesta koeaikapurusta maksettava korvaus on *Rautiaisen ja Äimälän* ”Työ sopimuslaki” teoksen mukaan perusteltua määrätä alle kolmen kuukauden palkan suuruiseksi.

Poikkeuksia kolmen kuukauden minimiin ei myöskään sovelleta, jos työnantaja on irtisanonut laittomasti luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun tai työsuojeluvaltuutetun. Tämä johtuu siitä,

¹⁰² *Tiitinen – Kröger* (2012) s. 727

¹⁰³ *Koskinen ym.* (2012) s. 666

¹⁰⁴ *Rautiainen – Äimälä* (2004) s. 300

¹⁰⁵ *Rautiainen – Äimälä* (2004) s. 300

että näiden kyseisten työntekijöiden irtisanominen katsotaan aina työnantajan kannalta niin piittaamattomaksi menettelyksi, ettei poikkeuksia korvauksen vähimmäismäärästä voida tehdä.¹⁰⁶

3.3.3. Korvauksen määräämättä jättäminen: HHO 12.10.2007 S 05/3540

Tulkinnanvaraisena voidaan kuitenkin pitää sitä, tarkoittaako korvauksen vähimmäismäärää koskevan säännöksen soveltamatta jättäminen sitä, että korvaus voitaisiin kokonaan jättää määräämättä, vaikka työsuhde olisikin todettu päätetyksi laittomasti. Ainakin ratkaisussaan HHO 12.10.2007 S 05/3540 hovioikeus jätti korvauksen kokonaan tuomitsematta. Tapauksessa yhtiö oli irtisanonut työntekijän työsopimuslain 7 luvun 3 §:n vastaisesti. Työntekijä oli kuitenkin heti irtisanomisaikanaan työllistynyt uudelleen uudessa työpaikassa, jossa ansiot olivat korkeammat, kuin mikäli hän olisi jatkanut hänet irtisanoneen yhtiön palveluksessa. Yhtiötä ei näin ollen määrätty suorittamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Tapauksen valossa voin todeta, että mikäli työntekijä on irtisanottu ilman taloudellista tai tuotannollista perustetta ja työnantajan voidaan katsoa ainoastaan erehtyneen lain tulkinnasta pitäessään irtisanomista laillisena ja työntekijä on heti irtisanomisen jälkeen työllistynyt uudelleen vähintään samalla palkalla, voidaan työnantaja jättää tuomitsematta korvaukseen. Lähes kaikissa vastaavissa tapauksissa tulisikin tämän oikeustapauksen mukaisesti siis jättää korvaus tuomitsematta. Mielestäni tämä ratkaisu on oikea, koska todellisuudessa työntekijälle ei ole tällöin aiheutunut vahinkoa. Ratkaisu olisi varmastikin toisenlainen, jos työnantaja syyllistyy toistamiseen samanlaiseen laittomaan menettelyyn.

3.3.4. Henkilökohtaisten syiden vaikutus

Mikäli irtisanomisperusteeseen liittyy taloudellisten ja tuotannollisten syiden lisäksi myös työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisia työntekijän henkilöstä johtuvia perusteita, vähimmäiskorvauksen kolmen kuukauden palkkaa vastaavaa määrää ei saada alittaa.¹⁰⁷ Työntekijällä on todistustaakka näyttää, että irtisanominen on osaksi johtunut hänen henkilöönsä liittyvästä syystä jos työnantajan suorittama irtisanominen on perustunut

¹⁰⁶ Hietala ym. (2006) s. 458

¹⁰⁷ Koskinen ym. (2012) s. 667

taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin ja työnantaja kiistää työntekijän henkilöön perustuvat syyt.¹⁰⁸

3.3.5. Purkuperusteen puuttuminen

Vähimmäiskorvaus voidaan alittaa myös silloin, kun työnantaja, jolla olisi ollut työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukainen oikeus irtisanoa työsopimus, on sen sijaan purkanut työntekijän työsopimuksen, mutta kuitenkin peruste ei täytä työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä säädettyjä purkamisperusteita.¹⁰⁹ Tällaisissa tilanteissa työntekijä on omalla vakavalla velvollisuuksien rikkomisellaan tai käyttäytymisellään aiheuttanut sen, että työnantaja on päättänyt työsopimuksen purkamisen olevan ainoa vaihtoehto. Tässä tilanteessa työnantaja on kuitenkin tehnyt virheen päättämistavan valinnassa. Poikkeamismahdollisuus vähimmäiskorvauksesta on haluttu säätää sen takia, että työsopimuksen purkamisen ja irtisanomisen välinen rajanveto yksittäistapauksissa voi olla hankalaa ja ongelmallista, ottaen huomioon sen, että työntekijän menettely on voinut olla vakavaakin velvollisuuksien rikkomista.

Purkuperusteen puuttuessa, mutta irtisanomisoikeuden oltua olemassa, korvaus voidaan tuomita korvattavaksi vain työsopimuksen päättämisen aiheuttaman aineettoman vahingon hyvityksenä. Työnantajalla on ollut irtisanomisajan jälkeen oikeus päättää työsuhde. Työnantajan onkin tällaisissa tilanteissa tehtävä väite siitä, että irtisanomisperuste on joka tapauksessa täyttynyt. Mahdollisuus tällaiseen on voimassa toistaiseksi voimassa olevissa sekä irtisanomisen varaisissa määräaikaisissa työsopimuksissa.¹¹⁰ Ratkaisussa HHO 6.2.2007 S 06/762 työntekijän työsopimus oli purettu työnantajan kanssa kilpailevan toiminnan takia. Yhtiöllä oli tapauksessa oikeus irtisanoa työsopimus, mutta ei oikeutta purkaa sitä. Työntekijän kilpailevan toiminnan vakavuus ja työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentissa säädetty korvauksen määrän arvioinnissa huomioitavat tekijät johtivat siihen, että hovioikeus päätyi siihen, että yhden kuukauden palkan suuruinen korvaus oli kohtuullinen.

¹⁰⁸ Ks. KKO 1994:97, jossa työnantaja oli irtisanonut työntekijän työsopimuksen riittämättömiksi osoittautuneiden taloudellisten ja tuotannollisten syiden perusteella. Työntekijä ei ollut näyttänyt, että irtisanominen olisi aiheutunut hänen henkilöstään johtuneesta syystä. Työnantaja veloitettiin suorittamaan työntekijälle perusteettoman irtisanomisen johdosta vahingonkorvausta.

¹⁰⁹ Koskinen ym. (2012) s. 668

¹¹⁰ Koskinen ym. (2012) s. 668

3.3.6. Korvauksen suuruuteen vaikuttavat seikat ja niiden painoarvot

Korvauksen suuruutta määriteltäessä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan huomioon otettavia seikkoja ovat, työsopimuksen päättämisen syystä riippuen:

- työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys
- määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto aika
- työsuhteen kesto
- työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä
- työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä
- työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen
- työntekijän ja työnantajan olot yleensä
- sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Tätä kyseistä laissa säädettyä luetteloa ei ole kuitenkaan tarkoitettu missään tapauksessa hallituksen esityksen mukaan tyhjentäväksi, vaan korvauksen mittaaminen edellyttää kokonaisharkintaa.¹¹¹ Näin ollen myös muut, kuin nimenomaan säännöksessä mainitut seikat voivat vaikuttaa korvauksen suuruuteen, jos tuomioistuimien harkitsee siihen olevan aihetta. Edellä mainitsemiani kriteerit ovat osittain päällekkäisiä.

Lainvastaisesta työsopimuksen päättämisestä maksettavan korvauksen suuruus ei määräydy pelkästään taloudellisen vahingon perusteella, vaan korvausta arvioitaessa huomioon voidaan ottaa myös aineeton vahinko. Tässä yhteydessä aineettomalla vahingolla tarkoitetaan työntekijän henkilöön kohdistuvaa loukkausta, joka lainvastaisesta työsopimuksen päättämisestä on aiheutunut.¹¹² Aineettoman vahingon korvaamiseen vaikuttava tekijä on työsopimuksen päättämisen peruste. Jos päättämisperusteina ovat riittämättömät taloudelliset ja tuotannolliset syyt, työsopimuksen päättämiseen ei ole tällöin liittynyt työntekijän henkilöön kohdistuvaa loukkausta, jonka seurauksena myöskään aineettomasta vahingosta ei ole määrättävä korvausta.¹¹³

Luonnollisesti jos työntekijän toiminta ei ole ollut moitittavaa, eikä työsopimuksen päättämiseen ole ollut perustetta, työntekijään kohdistuva loukkaus ja sen perusteella tuomittava korvaus aineettomasta vahingosta ovat suuremmat kuin silloin, kun työntekijän toiminta on ollut selkeästi moitittavaa, mutta ei kuitenkaan tuomioistuimen mielestä niin

¹¹¹ HE 157/2000 vp. s. 119

¹¹² Rautiainen – Äimälä (2004) s. 302

¹¹³ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 303

moitittavaa, että työsopimus olisi voitu päättää.¹¹⁴ Korvaus näin ollen muodostuukin eräänlaiseksi rangaistukseksi työnantajan epäasiainmukaisesta toiminnasta ja suuri merkitys onkin annettava erityisesti työnantajan tietoisuudelle menettelynsä lainvastaisuudesta. Lähtökohtaisesti on luonnollista, että mikäli työnantaja tahallaan syyllistyy lainvastaiseen irtisanomiseen, osoittaa se piittaamattomuutta lakia kohtaan ja näin ollen se on myös omiaan korottamaan korvauksen määrää. Mikäli työnantaja taas on luullut toimivansa täysin lainmukaisesti, voidaan se ottaa huomioon korvausta lieventävänä seikkana.

Rautiaisen ja Äimälän ”Työsopimuslaki” teoksen mukaan, mikäli työsopimuksen päättämisen perusteena ovat olleet riittämättömät työntekijän henkilöön liittyvät seikat, päättämisen voidaan katsoa sisältävän työntekijän henkilöön liittyvän loukkauksen, jonka perusteella työnantaja voidaan määrätä maksamaan korvausta aineettomasta vahingosta. Aineettoman vahingon suuruuteen vaikuttaa päättämisperusteen lainvastaisuuden aste, joka riippuu työntekijän itsensä antamasta aiheesta työsopimuksen päättämiseen.

Edellä mainitsemiä asioiden keskinäinen painoarvo määräytyy päättämisperusteen ja jokaiseen päättämistapaukseen liittyvien erityispiirteiden perusteella.¹¹⁵ Yleensä keskeisin korvauksen suuruuteen vaikuttava seikka on työttömyyden kesto, ellei päättämiseen liity aineettomaan korvaukseen oikeuttavia seikkoja. Näin ollen voidaan todeta, että keskeisin kriteeri on työtä vaille jäämisen arvioitu kesto aika, ja muut kriteerit ovat oikeastaan vain sen apukriteereitä. Tuomittavan aineettoman vahingon korvauksen tulee olla sitä suurempi, mitä enemmän työntekijää loukkaavia elementtejä tai työnantajan piittaamattomuutta noudattaa lakia osoittautuu asiassa.

Erityisesti tilanteet, joissa työsuhde on laittomasti irtisanottu tai purettu henkilöön liittyvällä perusteella, korvauksen määrä ei ole sidoksissa työntekijälle aiheutuneeseen aineelliseen vahinkoon. Tällöin aineettoman vahingon määrä arvioidaan hallituksen esityksen mukaan sillä perusteella, kuinka vakavalla tavalla työsopimuksen perusteeton päättäminen on kohdistunut työntekijän henkilöön loukkaavasti ja missä määrin työnantaja on työsopimusta päättäessään osoittanut piittaamattomuutta työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan kohtaan.¹¹⁶ Työsuhteen kesto aika vaikuttaa aineettoman vahingon määrään siten, että pitkän työsuhteen päättäminen ilman laillista syytä muodostaa vakavamman loukkauksen työntekijää kohtaan kuin lyhyen

¹¹⁴ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 303

¹¹⁵ Koskinen ym. (2012) s. 670

¹¹⁶ HE 157/2000, s. 120

työsuhteen lainvastainen päättäminen.¹¹⁷ Tätä voidaan perustella sillä, että työnantajan lojaliteettivelvollisuus on suurempi pitkässä kuin lyhyessä työsuhteessa.

Korvauksen mitoituksessa on huomioitava myös se, onko työnantaja noudattanut työsopimuslain 9 luvussa säädettyjä menettelytapoja. Tyypillisin päättämismenettelyyn liittyvä virhe on työntekijän kuulemisen laiminlyönti. Kuitenkaan pelkästään työsopimuksen päättämiseen liittyvien menettelysäännösten rikkomisesta ei lainvalmisteluasiakirjojen mukaan voida tuomita korvausta, jos päättämisperuste on ollut lainmukainen.¹¹⁸

3.3.7. Ansionmenetys työsuhteen perusteettomassa päättämisessä

Työnantajan korvausvastuu kattaa myös tilanteet, joissa työsuhteen lainvastainen päättäminen johtaa siihen, että työntekijä jää työttömäksi ja siitä seuraa ansionmenetys.¹¹⁹ Ansionmenetykseksi katsotaan se palkkatulojen menetys, joka työntekijältä jää saamatta työnantajan lainvastaisen työsuhteen päättämisen vuoksi. Ansionmenetys määräytyykin, sillä perusteella, minkä ajan kuluttua työntekijä on työllistynyt tai todennäköisesti työllistyy uuteen työpaikkaan vai työllistyykö työntekijä ollenkaan.

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukainen korvaus on kokonaiskorvaus, jonka mittaamiseen vaikuttavat kaikki lainkohdassa mainitut seikat. Korvaus ei siis määräydy pelkästään sen perusteella, miten pitkään työntekijä on ollut työttömänä työsuhteen päättymisen jälkeen. Ratkaisussaan TT 2011-87 työtuomioistuin ei tuominnut korvausta määrittelemällä korvausta pelkästään työttömyyden lyhyen keston perusteella, vaikka aineettomasta vahingosta ei määrättykään korvausta. Työnantaja oli tapauksessa laiminlyönyt työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaisen velvollisuuden tarjota työntekijälle muuta työtä. Kyseisessä oikeustapauksessa työntekijälle tuomittiin 7 kuukauden palkka korvaukseksi. Tapauksessa työntekijä oli irtisanomisensa jälkeen työllistynyt uudessa työpaikassa kolmen kuukauden kuluttua irtisanomisesta. Ratkaisuisaan TT-2011-86 ja TT 2011-85, työtuomioistuin tuomitsi työnantajan maksamaan työntekijöille 11 kuukauden ja 10 kuukauden palkkaa vastaavat korvaukset, vaikka työttömyys tosiasiallisesti edelleen jatkuikin vielä tuomion antamisaikana.¹²⁰

¹¹⁷ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 304

¹¹⁸ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 304

¹¹⁹ Koskinen ym. (2012) s. 671

¹²⁰ Oikeustapauksessa TT-2011-86 korvauksen määrässä otettiin huomioon työntekijän pitkäaikainen työskentely yhtiön palveluksessa sekä hänen edelleen jatkuva työttömyytensä, kun taas oikeustapauksessa TT 2011-85 korvauksen määrässä otettiin huomioon myös työntekijän pitkäaikainen työskentely yhtiön palveluksessa, hänen edelleen jatkuva työttömyytensä sekä hänen ikänsä.

Tilanteissa, joissa työntekijä saa työsopimuksen perusteettoman päättämisen jälkeen uuden työnantajan palveluksessa heikommin palkkaa kuin aiemmin, ansionmenetys lasketaan aikaisemman palkan ja uudesta työstä saatavan palkan välisestä erotuksesta.¹²¹ Oikeuskäytännössä on katsottu myös, että työntekijän itsensä työllistäminen omassa yritystoiminnassa ja siitä nostetusta palkasta pienentävät aiheutunutta ansion menetystä.

Kuitenkaan sellaisissa tapauksissa, joissa työsopimuksen päättäminen on tehty syrjivästä tai muuten loukkaavasta syystä, työntekijän uudelleen työllistyminen työsuhteen päättymisen jälkeen ei välttämättä alenna korvausvelvollisuutta, koska tällaisissa tapauksissa korvauksen aineeton osuus painottuu korvauksen mittaamisessa.¹²²

3.4. Työttömyyden vaikutus korvaukseen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä

Oikeudenkäynnissä työntekijällä on mahdollisuus näyttää olleensa työttömänä oikeuskäsittelyyn asti.¹²³ Oikeuskäsittelyn jälkeenkin jatkuva työttömyyden kesto tulee arvioida tuomioistuimen toimesta, jonka seurauksena työntekijä voi olla oikeutettu saamaan korvausta myös sellaisesta työttömyydestä, joka jatkuu vielä oikeuskäsittelynkin jälkeen. Huomionarvoista on kuitenkin se, että työttömyyden tulee olla todennäköisin perustein jatkuvaa vielä tuomion antamispäivänkin jälkeen. Tällainen työttömyys tulee osata ottaa kannevaatimuksessa ja korvauksen suuruutta vaadittaessa huomioon, koska kaikkien korvausvaatimusten esittäminen tulee tapahtua saman oikeudenkäynnin aikana ja ne myös tulee tuomita samassa oikeudenkäynnissä.¹²⁴ Näin ollen lisäkanteiden nostaminen ei ole mahdollista jatkuneen työttömyyden perusteella. Asiassa annettu aikaisempi tuomio estäisi saamasta tapausta uudelleen tuomioistuimen tutkittavaksi. Laittoman työsopimuksen päättämisen jälkeinen tilapäinen tai lyhytkestoinen työ otetaan huomioon korvausta pienentävänä seikkana.

Työntekijän aloittaessa kouluttautumisen kokonaan uuteen ammattiin, voidaan sen joissakin tilanteissa katsoa vaikuttavan korvauksen suuruuden kokonaisharkintaan. Esimerkiksi

¹²¹ Ks. HHO 29.12.2010 S 10/2013, jossa työntekijä oli työsuhteen päätyttyä saanut ammattiaan vastaavaa työtä, jossa palkka kuitenkin oli noin 1 000 euroa pienempi kuin aikaisempi palkka.

¹²² Ks. VHO 14.11.2006 S 05/1108, jossa työntekijä oli irtisanottu nivelreuman sairastamisen takia epäasiallisella perusteella. Työsopimuksen päätyttyä hän oli työllistynyt uudelleen, mutta tapauksessa ilmenneiden olosuhteiden vuoksi hänelle tuomittiin 10 kuukauden palkka korvaukseksi.

¹²³ Koskinen ym. (2012) s. 674

¹²⁴ Koskinen ym. (2012) s. 674

työntekijän ikä voi puoltaa tällaista vaikutusta.¹²⁵ Nuorilla työntekijöillä on vielä kuitenkin mahdollisuus kouluttautua uuteen ammattiin.

3.4.1. Työntekijän myötävaikutus työttömyyteen

Kokonaisharkinnan osalta työnantajan korvausvelvollisuutta voi pienentää myös se, että työntekijä ei ota vastaan työnantajan tarjoamaa muuta työtä, ellei hänellä katsota olevan pätevää syytä kieltäytyä siitä.¹²⁶ Siitä huolimatta, että työntekijän irtisanomisen katsottaisiin tapahtuneen laittomasti taloudellisella ja tuotannollisella perusteella tai liikkeen luovutuksen perusteella, irtisanominen ei kuitenkaan sisällä henkilösyistä johtuvaa työntekijälle kuuluvien oikeuksien loukkaamista, jonka seurauksena työntekijällä ei ole erityistä henkilöönsä liittyvää syytä kieltäytyä työnantajan tarjoamasta muusta työstä pienentääkseen itselleen aiheutuvaa vahinkoa. Kuitenkaan sellaisen työn vastaanottamisesta kieltäytyminen ei alenna korvausta, jonka ehdot ovat selvästi heikommät kuin aikaisemman työn. Tällä on haluttu varmistaa se, että työnantaja ei pystyisi välttämään korvausvelvollisuutta sillä, että tarjoaa muuta työtä, jossa työehdot olisivat huomattavasti heikommät. Tällainen käytäntö on mielestäni ainoa oikea.

3.4.2. Työntekijän oikeus kieltäytyä vastaanottamasta muuta työtä

Työntekijällä on oikeus olla vastaanottamatta laittomuuteen syyllistyneen työnantajan tarjoamaa muuta työtä tilanteissa, jotka ovat työntekijän mainetta tai kunniaa loukkaavia. Työnantaja on myös saattanut työ sopimuksen päättämisen yhteydessä toimia syrjivästi tai muuten loukkaavasti, jolloin työntekijän kieltäytyminen vastaanottamasta muuta työtä ei alenna korvausta. Mielestäni tämä onkin tärkeää, että työntekijälle annetaan tietyissä tilanteissa oikeus kieltäytyä vastaanottamasta muuta työtä ilman, että sillä olisi vaikutusta korvaukseen.

¹²⁵ Ks. IHO 16.11.2010 S 10/237, jossa huomioon otettiin työntekijän 27 vuoden ikä sekä hänen välinpitämätön suhtautumisensa työhön. Lisäksi hän oli lähtenyt opiskelemaan uuteen ammattiin. Hovioikeus muutti käräjäoikeuden tuomiota siten, että käräjäoikeuden määräämä 12 kuukauden palkan suuruinen korvaus kohtuullistettiin neljän kuukauden palkkaa vastaavaksi summaksi.

¹²⁶ Koskinen ym. (2012) s. 675

3.4.3. Työntekijän työllistymisen mahdollisuuksien arvioiminen

Työttömyyden keston arvioimiseen vaikuttaa olennaisesti myös työntekijän mahdollisuudet myöhemmin saada ammattiaan tai koulutustaan vastaava työ. Mahdollisuus työllistyä uudelleen vaikuttaa korvauksen mittaamiseen, joko sitä lisäävästi tai pienentävästi, riippuen työntekijän iästä, koulutuksesta sekä työkokemuksesta. Työntekijän on kuitenkin aktiivisesti itse pyrittävä saamaan uutta työtä. Oikeuskäytännössä on ollut useita tapauksia, joissa on pyritty selvittämään sitä, mitä on pidettävä riittävänä pyrkimyksenä työllistyä.¹²⁷

3.5. Työnantajan lojaliteettivelvollisuus työntekijää kohtaan

Työnantajalta edellytettävä velvollisuus pyrkiä jatkamaan työsuhdetta korostuu erityisesti sellaisten työntekijöiden kohdalla, joiden työsuhde on jatkunut pitkän aikaa ja jotka mahdollisesti ovat jo iäkkäitä.¹²⁸ Mitä kauemmin työsuhde on jatkunut, sitä enemmän laittoman työsuhteen päättämisen on katsottu loukkaavan työntekijää henkilönä. Työntekijän ikä voi nostaa korvauksen suuruutta. Korkea ikä voi myös toimia esteenä päästä uusiin töihin työsuhteen päättämisen jälkeen. Korkean työttömyystilanteen vallitessa yhteiskunnassa ikääntyneiden työntekijöiden mahdollisuudet saada uusi työ ovat erityisen heikot. Varsinkin viime vuosien aikana tämä on näkynyt suurena työttömyyden määränä ikääntyneiden ihmisten osalta. Vuonna 2016 joulukuussa työttömien 55-64 vuotiaiden määrä oli 38 000 ja vuonna 2017 joulukuussa vastaava määrä oli 47 000 henkilöä.¹²⁹ Kuitenkin onneksemme olemme tällä hetkellä koko ajan menossa yhä enenevässä määrin kohti parempaa taloustilannetta, jolloin myös työllistymisen mahdollisuudet ja työpaikkojen lukumäärät tulevat huomattavasti paranemaan.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2007-26 kyse oli siitä, että työntekijän työsuhde oli kestänyt yli 35 vuotta ja työntekijä oli jo 58 vuoden iässä ja oikeustapauksen käsittelyn aikaan hän oli edelleenkin työttömänä työnhakijana. Tapauksessa työnantaja ei ollut näyttänyt, ettei yhtiö olisi voinut tarjota työntekijälle hänen koulutustaan, kokemustaan ja ammattitaitoaan vastaavaa työtä irtisanomisen vaihtoehtona, jonka seurauksena irtisanominen katsottiin perusteettomaksi.

¹²⁷ Esimerkiksi oikeustapauksessa HHO 14.9.2007 S 05/2240 työntekijä oli ollut yli kaksi vuotta työttömänä työsuhteen päättämisen jälkeen. Tapauksessa esitettyjen kirjallisten todisteiden perusteella työntekijän työttömyyden pitkittyminen katsottiin johtuvan työntekijän laiminlyönnistä pyrkiä aktiivisesti työllistymään. Hänellä olisi ollut ikänsä ja työkokemuksensa perusteella mahdollisuudet saada koulutustaan vastaava työ hyvän työmarkkina tilanteen perusteella.

¹²⁸ Koskinen ym. (2012) s. 678

¹²⁹ Tilastokeskus.fi, (katsottu 5.2.2018)

Työtuomioistuin arvioikin kohtuullisen korvauksen määräksi noin 16 kuukauden palkkaa vastaavan summan.

3.5.1. Työnantajan ja työntekijän menettelyn vaikutus korvauksen määrään

Korvauksen määrään vaikuttaa kaiken muun lisäksi se, millaista työnantajan menettely on ollut työsopimusta päätettäessä.¹³⁰ Erityisesti tilanteet, joissa työsuhde on irtisanottu laittomasti tai purettu syrjivillä henkilöön liittyvillä perusteilla tai selvästi aiheettomien epäilyjen takia, korvauksen määrän punninnassa ei painoteta työttömyyden kestoa, vaikka työntekijä olisikin työllistynyt uudelleen pian sen jälkeen, kun hänen työsuhteensa päätettiin.¹³¹ Aineettoman vahingon osalta määrään vaikuttaa se, kuinka vakavalla tavalla työsopimuksen perusteeton päättäminen on kohdistunut työntekijän henkilöön loukkaavasti ja missä määrin työnantaja on työsopimusta päättäessään osoittanut piittaamattomuutta työsuhteesta johtuvia hänelle kuuluvia velvoitteita kohtaan. Työnantaja onkin saattanut tällaisissa tilanteissa toimia ihan täydessä tietoisuudessa lainsäännösten vastaisesti.

Mikäli työnantaja ei ole työsopimuslain 9 luvun 2 §:n mukaisesti kuullut työntekijää päättämisen yhteydessä, vaikuttaa se korvaukseen korottavasti. Kuitenkaan tilanteissa, joissa työnantajalla on ollut laillinen peruste työsopimuksen päättämiseksi, ei voida pelkkien työsopimuslain menettelysäännösten noudattamatta jättämisen katsoa aiheuttavan työnantajalle korvausvelvollisuutta.¹³²

Työntekijän osalta, mikäli työntekijä itse on toiminut moitittavasti ja antanut työnantajalle aiheutta päättää työsuhde, tuomittavaa korvausta voidaan alentaa.¹³³ Työntekijän myötävaikuttaminen voi ilmetä esimerkiksi työntekijän provosoivana käyttäytymisenä. Siitä huolimatta, että työntekijän velvollisuuksien rikkominen ei täyttäisikään työsuhteen päättämisperustetta, on se voinut olla kokonaisuutena arvioiden niin moitittavaa, että korvausta on alennettava.¹³⁴

¹³⁰ Koskinen ym. (2012) s. 679

¹³¹ Ks. TT 2008-109, jossa työsuhde oli irtisanottu etukäteen varoittamatta ilmeisen riittämättömillä perusteilla ilman työntekijän antamaa aiheutta työsopimuksen päättämiseen. Myös TT 2005-31, jossa työntekijä oli ilman asiallista perustetta joutunut erityistarkkailuun ja kurinpitotoimien kohteeksi, josta hänelle aiheutui työsopimuksen päättämisen ohella terveydellisiä vaikutuksia.

¹³² Koskinen ym. (2012) s. 680

¹³³ Koskinen ym. (2012) s. 680

¹³⁴ Ks. KKO 2007:12, jossa VR:n palveluksessa ollut ratapihakonduktööri oli vapaa-aikanaan syyllistynyt törkeään rattijuopumukseen, jonka vuoksi hänet oli poistettu pysyvästi junaturvallisuustehtävistä ja näin ollen työsopimus oli irtisanottu. Korvausta vähentävänä seikkana otettiin huomioon se, että työntekijän oli täytynyt tietää törkeään

3.5.2. Työnantajan ja työntekijän olosuhteiden vaikutus korvaukseen

Lähinnä työnantajan olosuhteiden vaikutus korvaukseen tulee kyseeseen pienten yritysten kohdalla, jolloin tällaisten yritysten erityistarpeet tulee huomioida.¹³⁵ Tilanteissa, joissa korvauksen määrä saattaisi aiheuttaa yrityksen toiminnan jatkumisen vaarantumisen ja siten myös aiheuttaa vaaran muiden työntekijöiden työpaikan menetykselle, tämän seikan voidaan katsoa vaikuttavan korvauksen suuruuteen. Korvauksen suuruuden määrittämisessä voidaan tällöin joutua tarkastelemaan sitä, vaarantaako ”liian suureksi” arvioitava korvaus yrityksen toimintaedellytyksiä.

Kokonaisharkinnan osalta korvausta suurentaa se, mikäli yritys on suuri ja yrityksellä on henkilöstöhallinto, jolloin yritykselle voidaan asettaa erityisiä vaatimuksia sen suhteen, että normien noudattamisen tulisi olla huolellista ja että muun työn tarjoamisen ei pitäisi suuremman yrityksen kohdalla muodostua ongelmaksi.¹³⁶ Oikeuskäytännön mukaan ainoastaan korvauksen määrään vaikuttavia seikkoja on arvioitava irtisanomishetken olosuhteiden perusteella, jolloin irtisanomishetken jälkeisen ajan työnantajan taloudellisissa olosuhteissa tapahtuvilla muutoksilla ei tule olemaan merkitystä korvauksen kannalta.¹³⁷

Työntekijän osalta korvauksen mittaamiseen vaikuttavat myös työntekijän olosuhteet.¹³⁸ Tärkeimpinä näistä voin mainita työntekijän aseman, varallisuuden, sosiaaliset olot, huoltovelvollisuuden sekä terveyden. Työntekijän heikko taloudellinen asema sekä huoltovelvollisuus nostavat korvausta. Luonnollista onkin, että työntekijän taloudellista tilannetta pyritään pitämään ennallaan työsuhteen perusteettoman päättämisen jälkeen, varsinkin tilanteissa, joissa työntekijällä on lapsi huollettavanaan.

3.5.3. Myöhemmän laillisen perusteen vaikutus korvaukseen

Työnantajalle voi syntyä ”laillinen peruste” työsopimuksen irtisanomiselle sen jälkeen, kun hän on ensin lainvastaisesti irtisanonut työntekijän työsuhteen.¹³⁹ Työntekijän irtisanomisen jälkeen on mahdollista, että yhtiö menee esimerkiksi konkurssiin, jonka seurauksena työnantajalle syntyy laillinen peruste työsopimuksen irtisanomiselle. Huomioitavaa tällaisissa tilanteissa on

rattijuopumukseen syylistymisen aiheuttavan ainakin määräaikaisen poistamisen junaturvallisuustehtävistä ja työntekijä oli itse antanut aiheutta työsopimuksen päättämiseen.

¹³⁵ Koskinen ym. (2012) s. 682

¹³⁶ Koskinen ym. (2012) s. 682

¹³⁷ Ks. HHO 30.11.2009 S 09/1548

¹³⁸ Koskinen ym. (2012) s. 682

¹³⁹ Koskinen ym. (2012) s. 683

se, että jälkepäin syntyvä laillinen peruste ei vapauta työnantajaa korvausvastuusta. Jälkepäin syntynyt laillinen peruste voi kuitenkin kokonaisharkinnassa vaikuttaa korvauksen suuruuteen pienentävästi.¹⁴⁰

Myöhemmän laillisen perusteen -tilanteessa korvauksen mittaamisessa otetaan huomioon se, onko lainvastainen työ sopimuksen päättäminen tapahtunut työntekijän henkilöstä johtuvasta syystä ja liittyykö siihen loukkauksesta tuomittavaa aineetonta korvausta.¹⁴¹ Aineettoman vahingon osalta kuitenkin myöhempi peruste ei vaikuta siihen. Aineellisen työttömyydestä johtuvan vahingon mittaamisessa voidaan nähdä vaikuttavan sen, olisiko työ sopimus joka tapauksessa myöhemmin katkennut laillisella perusteella. Työnantajan konkurssin seurauksena ja siitä laskettavan 14 päivän erityisen irtisanomisajan jälkeen työntekijän työsuhteen nähtäisiin joka tapauksessa päättyvän ja tällöin myös palkkatulot loppuisivat.

3.5.4. Useampi työntekijä irtisanottu lainvastaisesti samassa yhteydessä

Silloin, kun useampi työntekijä on irtisanottu lainvastaisesti samassa yhteydessä, työ sopimuslain 12 luvun 2 §:n mukainen korvaus mitataan kunkin työntekijän osalta erikseen.¹⁴² Tämä johtaakin helposti siihen, että työntekijöiden iässä, työsuhteiden kestossa ja työsuhteen päättämisen jälkeisessä työllistymisessä tai ennakoitavassa työllistymisessä voi olla hyvin huomattavia eroja. Nämä seikat vaikuttavatkin suuresti korvauksen kokonaisharkintaan. Mielestäni onkin tärkeää, että korvaus mitataan jokaisen työntekijän osalta tapauskohtaisesti, ottaen huomioon työntekijöiden olosuhteet. Mikäli työnantajalla on ollut velvollisuus työ sopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaisesti tarjota muuta työtä irtisanotuille, tulee korvaus tuomita kaikille työntekijöille, joiden työ sopimuksen päättämisen yhteydessä tätä muun työn tarjoamisvelvollisuutta on rikottu. Poikkeuksellisesti työnantaja voi kyetä osoittamaan, ketkä työntekijöistä olisi uudelleensijoitettu tehtävään, jolloin tällaisella työntekijällä, joka ei olisi tullut valituksi, ei ole oikeutta työ sopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaiseen korvaukseen.

¹⁴⁰ Ks. KKO 1990:25, jossa työnantaja oli ensin perusteettomasti irtisanonut työntekijän ja kaksi kuukautta myöhemmin konkurssin johdosta lakkauttanut työ sopimuksen. Korkein oikeus äänesti tapauksessa, että konkurssi tuli ottaa huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

¹⁴¹ Koskinen ym. (2012) s. 683

¹⁴² Koskinen ym. (2012) s. 683

3.6. Määräaikaisen työsuhteen perusteeton päättäminen

Työnantajan ottaessa työntekijän määräaikaiseen työsuhteeseen, sitoutuu työnantaja siihen, että työntekijälle on tarjolla töitä määräaikaisen sopimuksen kestoajaksi.¹⁴³ Tavallisestihan määräaikainen työsuhteeseen päättyy automaattisesti siihen päivään, johon se on määritelty kestävänsä. Mikäli työnantaja laittomasti purkaa määräaikaisen työsuhteen, on määräaikaisen työsuhteen jäljellä oleva kesto aika perusteena korvauksen määräämiselle. Tämä kuitenkin koskee vain tilanteita, joissa työnantajalla on ollut työsuhteen mukaiset perusteet tehdä työsuhteeseen määräaikaisena.

Asteikkokorvaus mahdollistaa sen, että korvaus voi olla pienempi tai suurempi kuin jäljellä olleen sopimuskauden pituuden mukaan mitattava ansionmenetys. Korvauksen mittaaminen tehdään jälleen kokonaisharkinnan perusteella, jolloin huomioon otetaan työnantajan menettely määräaikaisen työsuhteen päättämisen yhteydessä, päättämisen aiheuttama loukkaus sekä työntekijän itse antama aihe työsuhteen päättämiseksi.¹⁴⁴ Oikeuskirjallisuudessa sekä myös hovioikeus käytännössä on päädytty siihen, että vaikka määräaikainen työsuhteeseen purettaisiinkin juuri ennen sopimuskauden päättymistä, korvaukselle säädetystä kolmen kuukauden alarajasta ei voida poiketa.¹⁴⁵

Työsuhteen 12 luvun 2 §:n 2 momentin mukainen korvauksen mitoittaminen kokonaisarvion perusteella tekee mahdolliseksi sen, että jos määräaikaista työsuhteesta olisi ilman perusteetonta päättämistä ollut jäljellä vielä pitkä sopimuskausi, voidaan arvioida, olisiko työntekijän tullut todennäköisesti löytää uusi työpaikka ennen alkuperäisen sopimuskauden loppumista.¹⁴⁶ Mikäli työntekijä saa uuden työpaikan, katkaisee se ansionmenetyksestä aiheutuvan vahingon kertymisen sellaisissa tilanteissa, joissa työllistyminen tapahtuu samalla tai suuremmalla palkalla ainakin yhtä pitkäksi ajaksi, jonka laittomasti päätetty määräaikaisuus olisi jatkunut.

Tilanteissa, joissa työnantaja on tehnyt määräaikaisen työsuhteen ilman työsuhteen 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaista perusteltua syytä, katsotaan työsuhteen olleen voimassa toistaiseksi. Mikäli työnantaja päättää työntekijän työsuhteen määräaikaisuuteen vedoten, vaikka työsuhteen voidaan nähdä olleen voimassa tosiasiallisesti luonteensa vuoksi toistaiseksi, päättämisen laillisuus ratkeaa sen perusteella, onko työnantajalla ollut työsuhteen

¹⁴³ Koskinen ym. (2012) s. 684

¹⁴⁴ Koskinen ym. (2012) s. 684

¹⁴⁵ Tiitinen – Kröger (2012) s. 733

¹⁴⁶ Rautiainen – Äimälä (2008) s. 318

päätyessä työ sopimus laissa säädetty irtisanomis perusteet. Ellei toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen päättämiseen ole ollut irtisanomiseen tai purkuun oikeuttavaa perustetta, määrätään korvaus kokonaisharkinnan perusteella työ sopimuksen laittomasta päättämisestä.¹⁴⁷

Työnantajalla ja työntekijällä on kuitenkin mahdollisuus sopia määräaikaiseen työ sopimukseen liitettävästä irtisanomisehdosta, jonka mukaan työ sopimus päättyy sovitun määräajan kuluttua, ellei sopimusta ennen sitä irtisanota puolin tai toisin. Tällaisessa tilanteessa työnantajan irtisanomisoikeutta rajoittavat työ sopimus lain irtisanomissuojaa koskevat normit irtisanomisajoista, menettelystä sekä perusteista.¹⁴⁸

Mikäli työnantaja aiheuttaa työntekijälle vahinkoa siten, että työnantaja ei ole lain edellyttämällä tavalla informoinut työntekijää työsuhteen keskeisistä ehdoista, työntekijällä voidaan nähdä olevan oikeus vaatia työnantajalta vahingonkorvausta laiminlyönnin perusteella.¹⁴⁹ Tällainen vahingonkorvausvelvollisuus perustuu työ sopimus lain 12 luvun 1 §:ään. Esimerkiksi työsuhteen määräaikaaisuutta voidaan pitää ehtona, jonka informoinnin laiminlyönti saattaa aiheuttaa vahinkoa työntekijälle. Tiedonantovelvoitteen laiminlyöntiin perustuvia vahingonkorvauskanteita ei kuitenkaan ole oikeuskäytännössä juuri esiintynyt.¹⁵⁰ Tämä johtuu siitä, että laiminlyönnistä aiheutuneen vahingon toteen näyttäminen ei ole yksinkertaista.¹⁵¹

3.7. Työsuhteen perusteettoman päättämisen korvauksen kertakaikkisuus

Vanhassa työ sopimus laissa lainvastaisesta taloudellisesta ja tuotannollisesta irtisanomisesta määrättiin vahingonkorvaus vanhan työ sopimus lain (320/1970) 51 §:n nojalla. Kyseistä säännöstä tulkittiin muun muassa korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1999:31 siten, että sen perusteella voitiin määrätä vahingonkorvausta vain taloudellisesta vahingosta ja vahingon tuli olla syntynyt korvauksen määräämishetkeen mennessä. Työntekijällä oli kuitenkin oikeus vaatia uudella kanteella myöhemmin korvausta vahingosta, joka oli syntynyt aikaisemman korvauksen määräämishetken jälkeen. Sen sijaan vanhan työ sopimus lain 47f §:n perusteella

¹⁴⁷ Koskinen ym. (2012) s. 685

¹⁴⁸ Koskinen ym. (2012) s. 685

¹⁴⁹ Engblom (2002) s. 113

¹⁵⁰ Engblom (2002) s. 113

¹⁵¹ Ks. KKO 1980-II-137, jossa työnantaja oli tehnyt suullisen työ sopimuksen työntekijän kanssa, eikä työnantaja ollut näyttänyt sopineensa nimenomaisesti työsuhteesta noudatettavasta koeajasta. Työnantaja velvoitettiin suorittamaan korvausta työ sopimuksen lakkauttamisesta. Vaikka korkeimman oikeuden ratkaisu onkin annettu jo ennen tiedonantovelvollisuutta koskevia säännöksiä, se on hyvä esimerkki lain soveltamisesta, jos vahingon syntyminen pystytään näyttämään toteen ja vahingonkorvausta osataan vaatia.

suoritetut korvaukset lainvastaisesta työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisista eivät määräytyneet puhtaasti taloudellisen vahingon perusteella eikä niihin liitetty oikeuskäytännössä vastaavaa mahdollisuutta vaatia myöhemmin lisäkorvausta korvauksen määrittämisen jälkeen syntyneestä vahingosta.¹⁵²

Nykyisen työsopimuslain 12 luvun 2 §:n korvaussäännös muistuttaakin huomattavasti vanhan työsopimuslain 47f §:ää. Nykyisen työsopimuslain säännöksen mukaan korvaus ei muodostu pelkästä taloudellista vahingosta, vaan myös korvauksen määrittämishetken jälkeen syntyvä vahinko pyritään ottamaan huomioon korvauksen suuruutta arvioitaessa. Näiden syiden perusteella voidaan huomata, että työsopimuslain 12 luvun 2 §:n nojalla määrättävä korvaus muodostaa kertakaikkisen korvauksen lainvastaisesta työsopimuksen päättämisestä eikä työntekijälle muodostu mahdollisuutta vaatia myöhemmin lisäkorvausta korvauksen määrittämishetken jälkeen syntyneistä vahingoista.¹⁵³

3.7.1. Korvauksen erittely

Kuten olen edellä selostanut, lainvastaisesta työsopimuksen päättämisestä maksettava korvaus muodostuu monesta tekijästä. Karkeasti katsottuna korvauksen osatekijät voidaankin Rautiaisen ja Äimälän teoksen ”Työsopimuslaki” mukaan jakaa kolmeen ryhmään. Ensimmäinen näistä ryhmistä on osa, joka vastaa työntekijälle korvauksen määrittämishetkeen mennessä syntynyttä ansioiden menetystä. Toinen ryhmä on osa, jonka tarkoituksena on korvata työntekijän muuta taloudellista vahinkoa, kuten esimerkiksi työsuhteen päättämisen jälkeisen työttömyyden vuoksi syntyvää taloudellista menetystä. Näiden kahden osan lisäksi korvaus voi sisältää myös hyvityksen aineettomasta vahingosta.

Hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi esitettiin, että työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä maksettavaa korvausta koskevassa tuomiossa tulisi määrätä erikseen työttömyydestä työntekijälle aiheutuvien palkkaetujen menetyksen määrä ja muun kuin taloudellisen vahingon määrä.¹⁵⁴ Erittely katsottiin tarpeelliseksi sen vuoksi, että korvauksen eri osatekijöiden verokohtelu voi olla täysin erilaista. Hallitus piti erittelyä tarpeellisena myös sen takia, että työttömyyspäivärahojen vähentäminen kohdistuu siihen korvaukseen, joka koskee ennen tuomioistuimen tuomiota syntynyttä työttömyydestä johtuvaa palkkaetujen menetystä, työttömyyspäivärahan vaikutusta korvaukseen en tutkielmassani kuitenkin

¹⁵² Rautiainen – Äimälä (2004) s. 305

¹⁵³ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 305

¹⁵⁴ HE 157/2000 vp.

käsitteli. Eduskunta kuitenkin poisti asiaa koskevan säännöksen lakiesityksestä ja korosti kyseessä olevan kokonaiskorvaus.¹⁵⁵

Kuitenkin, mikäli kyse on sopimukseen tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuvasta korvauksesta, erittely on tehtävä. Sopimuksessa tai sovinnossa on erikseen mainittava työntekijän saama kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle ennen sopimuksen tai sovinnon tekemistä menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista maksettava korvaus.¹⁵⁶

3.7.2. Korvauksen veronalaisuus

Tuloverolain (1535/1992) 78 § :n mukaan vahingonkorvaus tai muu siihen verrattava korvaus ei ole veronalaista tuloa, ellei sitä ole saatu veronalaisen tulon sijaan tai korvaukseksi elatuksen vähentymisestä. Säännöksen perusteella korvaus jo syntyneestä ansioiden menetyksestä katsotaan veronalaiseksi tuloksi. Rautiaisen ja Äimälän ”Työsopimuslaki” teoksen mukaan korvaus muusta taloudellisesta vahingosta voidaan yleensä katsoa saadun veronalaisen tulon sijaan. Aineettoman vahingon kohdalla korvausta ei näin ollen voida pitää veronalaisen tulon sijaan saatuna korvauksena tai korvauksena elatuksen vähentymisestä, jonka vuoksi sitä ei voida myöskään pitää veronalaisena tulona.

Käytännössä korvauksen eri osatekijöiden kohtelevinen eri tavalla verotuksellisesti ei ole mahdollista sen vuoksi, että tuomioistuimet eivät normaalisti erittele korvauksen osatekijöitä vaan ne tuomitsevat kokonaiskorvauksen. Tämän vuoksi korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä katsotaankin kokonaisuudessaan veronalaiseksi.¹⁵⁷ Korvauksen veronalaisuuteen vaikutti myös se, että koska korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä määräytyy työntekijän palkan mukaan, tulkitaan se myös verotuksessa palkaksi, josta on tehtävä asianmukaiset laissa säädetyt ennakonpidätykset sekä maksettava sosiaaliturvamaksu.¹⁵⁸ Kuitenkaan eläkevakuutusmaksuja ei työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavasta korvauksesta tarvitse maksaa, koska se ei ole tehdyn työajan palkkaa. Ongelmallista tällä hetkellä on kuitenkin se, että verotuksessa ei huomioida sitä, että kokonaiskorvaus voi sisältää myös muita korvauseriä kuin vain pelkkää ansionmenetyskorvausta.

¹⁵⁵ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 306

¹⁵⁶ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 306

¹⁵⁷ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 306

¹⁵⁸ Hietala ym. (2006) s. 456

Korkein hallinto-oikeus on katsonut oikeuskäytännössään, että yhteistoimintalain¹⁵⁹ nojalla maksettua hyvitystä on pidettävä työntekijälle veronalaisena tulona, kun taas tasa-arvolain nojalla maksettu hyvitys on katsottu verosta vapaaksi vahingonkorvaukseksi¹⁶⁰. Myöskään yhdenvertaisuuslain nojalla määrättävää hyvitysseuraamusta ei ole pidettävä palkkana, eikä näin ollen siitäkään ole pidätettävä veroja. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain hyvitysseuraamuksista ei ole myöskään suoritettava palkan sivukuluja.¹⁶¹

3.8. Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä vs. kultainen kädenpuristus

Kuten olen tutkielmassani aiemmin todennut, työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavalla korvauksella tarkoitetaan työsuhteen 12 luvun 2 §:ssä säädettyä korvausta, jonka maksaminen perustuu työnantajan työsuhteen 12 luvun 2 §:ssä säädettyjen velvollisuuksien rikkomiseen aiheuttaen työsuhteen päättymisen. Kultaisella kädenpuristuksella sen sijaan tarkoitetaan työnantajan työsuhteen päättyessä työntekijälle antamaa vapaaehtoista etuutta, jonka maksamiseen työnantajalla ei ole lain tai työehtosopimuksen mukaan velvollisuutta.¹⁶² Näin ollen työnantaja suorittaa kultaisen kädenpuristuksen täysin oma-aloitteisesti tai sen maksaminen voi myös perustua työsuhteen osapuolten väliseen sopimukseen. Kultaisen kädenpuristuksen maksaminen liittyy aina työsuhteen päättymiseen. Mikäli työsuhde jatkuu, kyseessä ei ole kultainen kädenpuristus.¹⁶³ Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä on työntekijälle yleensä kultaista kädenpuristusta edullisempi vaihtoehto, jonka vuoksi päättymissopimuksen osapuolet saattavat nimetä suorituksen vahingonkorvaukseksi, vaikka se on jaksotettava kultainen kädenpuristus.¹⁶⁴ Työsuhteen perusteettoman päättämisen korvauksen ja kultaisen kädenpuristuksen erottaminen on tärkeää työttömyysturvan osalta, koska ne vaikuttavat eri tavoin työntekijän oikeuteen saada työttömyysetuutta. En kuitenkaan tutkielmassani käsittele työttömyysetuuden välistä suhdetta korvauksen tai kultaisen kädenpuristuksen osalta.

¹⁵⁹ Ks. KHO 1994/859, jossa työntekijän työsuhteen oli irtisanottu työnantajan laiminlyömyllä noudattaen lainmukaista neuvottelumenettelyä ja työntekijälle määrättiin suoritettavaksi kolmen kuukauden palkkaa vastaava hyvitys.

¹⁶⁰ Ks. KHO 1993/2258, jossa katsottiin, että korvausta syrjinnän aiheuttamasta loukkauksesta ei ollut saatu veronalaisen tulon sijaan eikä muutoin korvaukseksi tulojen tai elätyksen vähentymisestä, näin ollen sitä ei ollut pidettävä saajansa veronalaisena tulona

¹⁶¹ Hietala ym. (2006) s. 456

¹⁶² Moilanen (2010) s. 245

¹⁶³ Moilanen (2010) s. 245

¹⁶⁴ Moilanen (2010) s. 247

4. Työntekijän korvaussaatavien vanhentuminen ja kanneaika

Työntekijän korvaussaatavien vanhentumisesta ja kanneajasta säädetään ensisijaisesti työsopimuslain 13 luvun 9 §:n erityissäännöksellä, joka tuli voimaan vuoden 2004 alussa ja toissijaisesti myös vuoden 2004 alussa voimaan tullessa yleislaissa velan vanhentumisesta (Vanhentumislaki, 728/2003). Työsopimuslain sääntely koskee vanhentumis- ja kanneaikojen pituuksia. Sen sijaan muut vanhentumiseen liittyvät kysymykset tulevat ratkaistavaksi vanhentumislain perusteella.¹⁶⁵ Uutta vanhentumislakia ja uusia työsopimuslain säännöksiä sovelletaan jo ennen lakien voimaantuloa kertyneisiin saataviin, mutta kuitenkin siten, että ennen 1.1.2004 syntynyt velka vanhentui uusien säännösten johdosta aikaisintaan kolmen vuoden kuluttua tästä.¹⁶⁶

4.1. Kanneaika palkkasaatavissa

Työntekijän palkkasaamisten tavoin myös hänelle kuuluvien vahingonkorvaussaataviensa osalta noudatetaan työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaista viiden vuoden vanhentumisaikaa. Työsopimuslain mukaan työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Määräaika on aikaisemmin sovellettua 10 vuoden aikaa lyhyempi, mutta nykyistä vahingonkorvauslaissa säädettyä kolmen vuoden yleistä vanhentumisaikaa pidempi.¹⁶⁷ Suurimpana syynä tähän kolmea vuotta pidempään määräaikaan on se, että työsuhteen kestäessä työntekijät eivät yleensä uskalla esittää vahingonkorvausvaatimuksia, koska se voisi vaarantaa työsuhteen jatkumisen. Näin ollen työsopimuslain rikkomiseen perustuvat vahingonkorvaukset vanhenevat viidessä vuodessa. Mielestäni onkin tärkeää, että työsopimuslaissa on otettu huomioon se, että vahingonkorvausvaatimuksen esittämisen johdosta työntekijän työsuhte voi pahimmassa tapauksessa jopa loppua, ja luultavasti todellisuudessa näin käykin useimmiten ennemmin tai myöhemmin. Työnantajalla kun on pitkä muisti tällaisissa asioissa, mikäli työntekijä heittäytyy hankalaksi työnantajaa kohtaan. Vanhentumislain 7 §:n mukaan vahingonkorvauksen voidaan nähdä alkavan vanhentua siitä hetkestä, kun vahingonkärsijä on saanut tietää tai hänen olisi

¹⁶⁵ Kairinen ym. (2011) s. 685. Muina vanhentumiseen liittyvinä kysymyksinä voidaan ratkaista kysymys muun muassa vanhentumisajan alkamisen ajankohdasta ja vanhentumisen katkaisemisen tavasta.

¹⁶⁶ Vrt. työaikalain 38 § ja vuosilomalain 34 §, joissa omat erityissäännökset kanneajoista.

¹⁶⁷ Kairinen ym. (2011) s. 685

pitänyt tietää vahingosta ja siitä vastuussa olevasta. Kyseisen säännöksen sanamuodosta voidaan päätellä, että vanhentumisaika voi alkaa kulua jo työsuhteen aikanakin.

4.2. Henkilövahinkojen kanneaika

Sen sijaan kuitenkin henkilövahinkojen osalta työntekijällä on kymmenen vuotta aikaa nostaa kanne työnantajaansa vastaan hänelle aiheutuneiden henkilövahinkojen korvaamisesta. Kanneaika lasketaan siitä hetkestä, kun työntekijä on saanut tiedon vahingosta sekä siitä, että vahinko johtuu sellaisesta työhön liittyvästä syystä, josta työnantajan voidaan katsoa olevan vastuussa. Konkreettiseen tietoon rinnastetaan se, milloin työntekijän asemassa olevan henkilön voidaan katsoa pitäneen saada nämä seikat selville.¹⁶⁸ Oman näkemykseni mukaan kymmenen vuoden määräaika nostaa kanne työntekijälle aiheutuneiden henkilövahinkojen korvaamisesta voidaan nähdä olevan riittävä.

4.3. Kanneaika työsuhteessa, joka on päättynyt

Työntekijän päättäneeseen työsuhteeseen liittyvän saatavan vanhentumisen oikeudellinen katkaisutoimi on kanteen nostaminen käräjäoikeudessa. Työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 3 momentin mukaisesti tavoitteena on se, että työsuhteen päättymisen jälkeen selvitetäisiin riittävän pian päättäneeseen työsuhteeseen liittyvät saatavat ja korvausvastuut. Säännöksen mukaan työsuhteen päätyttyä työntekijän on nostettava kanne palkka- ja korvaussaatavistaan kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Mikäli kannetta ei nosteta määräajan kuluessa, saatava raukeaa. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava vanhentuu säännöksen 1 momentin mukaisesti eli viidessä vuodessa. On huomattava, että vahvistuskanne tai muut vanhentumislain 11 §:ssä selostetut oikeudelliset katkaisutoimet riittävät katkaisemaan saatavan vanhenemisen kanneaikasäännöksen johdosta. Mielestäni on kohtuullista, että palkka- ja korvaussaatavien osalta kanneaika on määritelty lyhyeksi, jotta työntekijä ei voi pitkittää vaatimuksensa esittämistä tolkkottoman kauan. Suurena vaarana yleensä onkin se, että kanneajan ollessa kaksi vuotta työsuhteen päättymisestä, kanneaika ehtii työntekijän empimisen vuoksi kulua umpeen, jonka seurauksena saatava raukeaa.

¹⁶⁸ Kairinen ym. (2011) s. 685

5. Työntekijän aiheuttama vahinko työnantajalle

Työntekijä voi työssään tai työsuhteensa aikana aiheuttaa suoraan työnantajalleen vahinkoa monilla eri tavoilla. Vahinkoa voidaan aiheuttaa esimerkiksi virheellisen työn, mittahävikkien, konevaurioiden, tappioiden, kassavajeiden, kilpailevan toiminnan¹⁶⁹, liikesalaisuuksien paljastamisen tai oikeudenvastaisten työstä pidättäytymisten muodossa.¹⁷⁰ Korvattavia vahinkoja voi syntyä työnteko- ja työturvallisuusvelvoitteiden sekä työsopimuslain 3 luvun 3 - 5 §:ssä säädettyjen lojaliteettivelvoitteiden rikkomisesta.¹⁷¹ Työntekijällä voi olla velvollisuus korvata työnantajalleen aiheuttama vahinko myös silloin, kun työntekijä tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella aiheuttaa sen, että työnantaja joutuu päättämään hänen työsuhteensa ja päättämisen voidaan katsoa olevan laillinen.¹⁷²

Työntekijän korvausvelvollisuutta joudutaan usein harkitsemaan ns. kassavastuun yhteydessä, jolloin kassavaroja käsittelevällä työntekijällä on vastuu kassavaroista.¹⁷³ Kassavastuu ei kuitenkaan ole ehdoton, vaan työntekijän korvausvelvollisuuden edellytyksenä on työntekijän menettelyn tahallisuus tai huolimattomuus.

Työntekijän on korvattava menettelynsä johdosta aiheutunut vahinko, esimerkiksi koneen rikkoutuminen tai asiakkaalle maksettava sopimussakko, siitä riippumatta, päätetäänkö hänen työsuhteensa vai ei.¹⁷⁴ Työnantajalla on oikeus päättää laittomaan lakkoon osallistuneiden työntekijöiden työsopimukset, joka on mahdollista muissa kuin järjestöjen toimeenpanemissa lakoissa. Lisäksi työntekijä voi joutua vahingonkorvausvastuuseen myös työn keskeytyksistä, mikäli kyseessä on muu kuin lievä tuottamus. Vahingonkorvausvelvollisuus voi syntyä myös työsopimuksella solmittujen velvollisuuksien vastaisesta menettelystä.¹⁷⁵

Työturvallisuuden osalta työntekijän on aina noudatettava työturvallisuuden edellyttämää varovaisuutta, joka pitää sisällään sen, että työntekijän on ilmoitettava työnantajalle käytössään

¹⁶⁹ Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä vain erityisen painavasta syystä. Painavaa syytä arvioitaessa on huomioitava työntekijän asema sekä tehtävät. Ellei erityistä syytä ole, kilpailukieltosopimus on mitätön. Näin ollen pelkästään se seikka, että lakimies tekee kilpailukieltosopimuksen, ei tee sopimuksesta kuitenkaan lainmukaista.

¹⁷⁰ Kairinen ym. (2011) s. 686

¹⁷¹ Tiitinen – Kröger (2012) s. 753

¹⁷² Kairinen ym. (2011) s. 687. Kairinen on nostanut esimerkiksi rakennusalan, jossa jonkun avainasemassa olevan työntekijän (muun muassa nosturinkuljettajan) riittävän törkeästä menettelystä aiheutua työsopimuksen purkamisen, jonka seurauksena työmaan valmistuminen vaikeutuu, mikäli uutta työntekijää ei saada riittävän joutuisasti sijaistamaan alkuperäistä työntekijää.

¹⁷³ Rautiainen – Äimälä (2001) s. 178

¹⁷⁴ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 294

¹⁷⁵ Ks. KKO 1989:75, jossa työsopimuksessa oli sovittu, että työnantaja tukisi työntekijää ulkomailla suoritettavan opiskelujen opiskelukustannusten osalta ja työntekijä puolestaan toimisi työnantajan palveluksessa vähimmäisajan. Työntekijä oli kuitenkin irtisanoutunut ennen tuon vähimmäisajan täyttymistä, jonka seurauksena hänet velvoitettiin suorittamaan vahingonkorvausta työnantajalle, koska työnantaja ei ollut saanut täysimääräisesti hyväkseen sitä tietoa ja kokemusta, jonka hankkimisen hän oli kustantanut.

tai hoidettavanaan olevissa koneissa tai laitteissa tai työ- tai suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista tai puutteellisuuksista, joista voi aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.¹⁷⁶ Mikäli työntekijä laiminlyö tämän velvollisuutensa, saattaa kyseeseen tulla vahingonkorvausvelvollisuus työnantajaa kohtaan, jos laiminlyönti aiheuttaa vahinkoa laitteelle tai muille työntekijöille.

5.1. Sääntely

Työntekijän korvausvelvollisuus työnantajalleen määrittyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 3 momentin mukaisesti. Säännöksen mukaan:

”Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.”

Työntekijä, joka työssään tai työsopimuksesta johtuvien velvoitteidensa vastaisesti toimimalla aiheuttaa vahinkoa työnantajalleen, on vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaisesti velvollinen korvaamaan työnantajalleen vahingosta määrän, joka voidaan harkita kohtuulliseksi ottaen huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Tuottamus jakautuu lievään, tavalliseen sekä törkeään huolimattomuuteen.¹⁷⁷ Työntekijän vahingonkorvaus perusteena onkin näin ollen joko tahallinen menettely tai menettelyn tulee olla lievää suurempaa huolimattomuutta työntekijän velvoitetta kohtaan.

Käytännössä edellytyksenä on se, että työntekijän on tai hänen olisi tullut velvoitteita rikkoessaan ymmärtää, että hänen menettelystään seuraisi työnantajalle vahinkoa ja että velvoitteen rikkominen tai laiminlyönti ei ole anteeksiannettavaa. Mikäli työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausta ole tuomittava. Tahallisesti aiheutettu vahinko on kuitenkin korvattava aina täysimääräisesti, ellei erityisistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa korvausta.¹⁷⁸ Tahallisuuden ja huolimattomuuden arvioiminen tapahtuu samalla tavalla kuin aikaisemmin selostamani työnantajan korvausvelvollisuuden yhteydessä.

¹⁷⁶ Saarinen (2015) s. 127

¹⁷⁷ Tiitinen – Kröger (2012) s. 754

¹⁷⁸ Ks. KKO 1980 II 64, jossa työntekijä oli törkeällä huolimattomuudella aiheuttanut työnantajan omistaman kuorma-auton vaurioitumisen. Vakuutusyhtiö oli korvannut vahingon työnantajalle ja vakuutusyhtiö vaati korvauksen ylittävää takautumissaatavaa työntekijältä, työntekijän korvausvastuuta alennettiin työsopimuslain 51 §:n 3 momentin ja Vahingonkorvauslain. 4 luvun 1 §:n nojalla.

Huomion arvoista on kuitenkin se, että työntekijän vahingonkorvausvelvollisuutta voidaan kohtuullistaa, ja myös työnantajan tuottamuksellinen myötävaikutus vahinkoon voi alentaa vastuun määrää.¹⁷⁹ Säännöksestä voin todeta, että kuten työnantajan osaltakin niin myös työntekijän osalta vahingonkorvausvelvollisuuden syntyminen edellyttää työsuhteen osapuolelle asetettujen velvollisuuksien tuottamuksellista rikkomista ja edellytyksenä on myös, että työnantajalle täytyy syntyä vahinkoa. Pelkkä tuottamus ei riitä, vaan myös vahingon täytyy olla todellista.

5.1.1. Sääntelyn pakottavuus

Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 3 momentti on tarkoitettu pakottavaksi sääntelyksi, josta ei voida poiketa, joten kyseinen säännös on pakottavaa oikeutta. Työntekijän vahingonkorvausvastuusta ei voida sopia työ sopimuksella tai työehtosopimuksella työntekijän vahingoksi toisin kuin mitä laissa säädetään. Tämän seurauksena ei ole mahdollista esimerkiksi sopia sellaisesta työnantajan ja työntekijän kesken, että työntekijä olisi velvollinen korvaamaan aina kaiken vahingon täysimääräisesti riippumatta tuottamuksen asteesta. Tällaiset sopimukset voisivat johtaa siihen, että vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:n sääntely koskien työntekijän lievää tuottamusta sivuutettaisiin ja työntekijän vastuulle tulisi korvata jo lievästä tuottamuksesta aiheutunut vahinko työnantajalle. Työntekijän vahingoksi ei voida myöskään sopia korvauksen sovittelumahdollisuudesta työnantajan eduksi.¹⁸⁰

Korvauksen kohtuullistamisesta tai kohtuullistamisessa huomioon otettavista seikoista ei voida sopia työntekijän vahingoksi.¹⁸¹ Korkeimman oikeuden käytännön mukaisesti työntekijä on kuitenkin voinut työsuhteen päättymisen jälkeen pätevästi sopia aiheuttamansa vahingon korvaamisesta laista poiketen, jota käsittelen myös seuraavassa kappaleessa (5.1.2).

Työsopimuksella ja työehtosopimuksilla voidaan kuitenkin sopia menettelytavoista, joita työnantajan on noudatettava vahingonkorvausvaatimusta esittäessään. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia esimerkiksi, että työnantajan on ennen vahingonkorvausvaatimuksen esittämistä selvitettävä työntekijälle yksityiskohtaisesti vaatimuksensa perusteet ja varattava työntekijälle

¹⁷⁹ Ks. KKO 1984 II 138, jossa työntekijä oli virheellisellä rakennustyöllään aiheuttanut työnantajalleen vahinkoa. Työnantaja ei kuitenkaan ollut ryhtynyt toimiin havaittuaan jo työn alkuvaiheesta lähtien useita virheitä, enempien virheiden estämiseksi, hänen katsottiin myötävaikuttaneen vahingon syntymiseen. Näin ollen työntekijän korvausta alennettiin työnantajan myötävaikutukseen vedoten.

¹⁸⁰ Hietala ym. (2006) s. 450

¹⁸¹ Tiitinen – Kröger (2012) s.756

myös mahdollisuus esittää mielipiteensä asiasta.¹⁸² Hallituksen esityksessä mainitaan, että estettä ei katsottaisi olevan siitä sopimiselle, että työntekijällä on kassavastuu ja miten menetellään vastuusta erilaisten hävikkien sekä työvälineiden osalta. Tällaisissa tilanteissa voidaan sopia vahingonkorvauksen sovittamisesta ja siinä noudatettavista menettelytavoista.

Kuitenkaan edellä mainitsemani sopimukset eivät saa yksittäistapauksessakaan johtaa lakia ankarampaan työntekijän korvausvastuuseen. Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 3 momentin kanssa ristiriidassa olevat sopimusehdot ovat työsopimuslain 13 luvun 6 §:n nojalla mitättömiä. Työntekijä ei kyseisen säännöksen perusteella voi työsopimusta solmiessaan tai työsuhteen kestäessä pätevästi sitoutua korvaamaan työnantajalle mahdollisesti aiheutuvia vahinkoja enempää kuin mitä laissa säädetään. Mikään ei kuitenkaan estä tekemästä työnantajan ja työntekijän välillä sopimuksia, joilla työntekijän lain mukaista korvausvelvollisuutta rajoitettaisiin tai joilla työnantaja ottaa vakuutuksen tällaisten riskien varalta.¹⁸³ *Hietalan, Kahrin, Kairisen ja Kaivannon* teoksen ”Työsopimuslaki käytännössä” mukaan tällaiset työntekijän kannalta paremmat sopimusehdot ovatkin täysin sallittuja, mikäli ne kaikissa yksittäistapauksissa ovat työntekijän kannalta vähintään lain mukaisen vastuuturvan tasoisia.

5.1.2. Työsuhteen jälkeinen sopimus korvauksesta

Kairinen työoikeuden perusteoksessa kuitenkin pitää tulkinnanvaraisena sitä, voidaanko jo päättyneen työsuhteen jälkeen sopia syntyneen vahingon korvaamisesta ja eritoten sellaisen vahingon korvaamisesta, joka ilmenee entiselle työnantajalle vasta sopimuksen teon jälkeen. Tällaisen jälkitilanteen arviointi tapahtuu vahingonkorvauslain ja oikeustoimilain perusteella, koska osapuolet eivät enää ole työsopimussuhteessa.¹⁸⁴ Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 3 momentin säännös kattaa piiriinsä työntekijän työssään aiheuttamat vahinkotilanteet. Siispä asiaan ei kuitenkaan vaikuta se, onko sopimus tehty työsuhteen päättymisen jälkeen tai onko vahinko ilmennyt vasta työsuhteen päättyttyä. Kairisen näkemyksen mukaan työsuhteen aikana työssä tai työsuhtevelvoitteita rikkomalla aiheutetun vahingon korvaamisesta ei voida työsuhteen päättymisen jälkeenkään sopia, sillä tavoin, että entisen työntekijän korvausvelvollisuus olisi laajempi kuin mitä vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädetään. Sillä, että laissa säädetty työntekijän korvausvastuu työnantajalleen on nähtävissä vähimmäispakottavaksi, voi olla vaikutusta siihen, voiko työnantaja kuitata lopputilistä

¹⁸² *Hietala ym.* (2006) s. 450

¹⁸³ *Hietala ym.* (2006) s. 450

¹⁸⁴ *Kairinen ym.* (2011) s. 687

vahingonkorvaussuhteita, joista on sovittu työntekijän ja työnantajan kesken. Oikeuskäytännössä onkin monia tapauksia, joissa työntekijän ja työnantajan kesken on tehty kohtuuttomia sopimuksia.¹⁸⁵

5.2. Työntekijän osallistuminen työtaisteluun

Työtaistelu voi olla luonteeltaan laillinen tai laitton. Työtaistelu on laitton niissä tilanteissa, joissa rikotaan työehtosopimuksissa säädettyä työrauhavelvollisuutta.¹⁸⁶ Työrauhavelvollisuudella tarkoitetaan sitä, että työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelut ovat kiellettyjä työehtosopimuksen voimassaoloaikana. Näin ollen kiellettyä on vaatia työtaistelussa sellaisia asioita, joista on sovittu työehtosopimuksessa. Sen sijaan muita asioita koskevat työtaistelut ovat sallittuja. Tällaisia voivat olla poliittiset työtaistelut ja myötätuntotyötaistelut.

Uuden vuonna 2001 säädetyssä ja vuoden 1970 työehtosopimuslaissa merkittävänä erona on se, että työehtosopimuslain 12 luvussa ei oteta nimenomaisesti kantaa työtaistelulla aiheutettujen vahinkojen korvaamiseen.¹⁸⁷ Työehtosopimuslain 12 luvun 1 §:n 3 momentin lähtökohtana on se, että työntekijän korvausvelvollisuus edellyttää työntekijän työehtosopimuksen tai työehtosopimuslain vastaista menettelyä. Tästä sanamuodosta voidaan huomata, että työntekijälle ei voisi syntyä vahingonkorvausvelvollisuutta työehtosopimuslain mukaiseen työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen perusteella. Työntekijöiden yhdistyksen ollessa työtaistelutoimenpiteen toimeenpanija työehtosopimuslain säännösten vastaisesti, kantaa tämä yhdistys yksinomaan vastuun. Työntekijöiden työtaistelusta työnantajalle aiheutuneen vahingon korvaamiseen vaikuttaakin siis ratkaisevasti työntekijöiden menettelyn lainmukaisuus. Mikäli kyse on laillisesta työtaistelusta, työntekijöillä ei ole korvausvelvollisuutta. Työntekijäyhdistyksen toimeenpanemissa työtaisteluissa, niihin osallistuvien työntekijöiden menettely yleensä katsotaan olevan vain lievästi tuottamuksellista.¹⁸⁸

Työehtosopimuslain vastaisen työtaistelun seurauksena järjestö voidaan tuomita maksamaan työehtosopimuslain 8 ja 9 §:n nojalla hyvityssakkoa. Mikäli työehtosopimuksen määräyksiä on rikottu olennaisesti, eikä toisilta sopimukseen sidotuilta osapuolilta voida vaatia

¹⁸⁵ Ks. KKO 1984 I 1 & KKO 1995:86, joissa molemmissa työntekijän korvausta soviteltiin sopimuksen kohtuuttomuuden johdosta.

¹⁸⁶ *Äimälä – Kärkkäinen* (2017) s. 637

¹⁸⁷ *Tiitinen – Kröger* (2012) s. 753

¹⁸⁸ *Rautiainen – Äimälä* (2001) s. 179

sopimussuhteen jatkamista, työehtosopimus voidaan julistaa työehtosopimuslain 11 §:n nojalla purkautuneeksi.¹⁸⁹ Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 3 momentin mukaisesti työntekijä voikin joutua työtaistelutoimenpiteeseen osallistumisen vuoksi vahingonkorvausvelvolliseksi vain silloin, kun laittoman työtaistelutoimenpiteen toteuttajana ei ole edellä mainitsemani työntekijöiden yhdistys (kyseessä on siis ns. villi lakko) ja kun vahingonkorvausvelvollisuutta koskevat yleiset edellytykset täyttyvät. Työtaistelun ollessa lainvastainen, korvausvelvollisuus riippuu työntekijöiden tahallisuuden tai tuottamuksen asteesta.¹⁹⁰

Lainvastaisen työtaistelun vaikutuksista työsuhteisiin on säännelty työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä. Sen mukaan työntekijän osallistumista työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen ei voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena siitä huolimatta, että työtaistelu olisikin lainvastaista. Lainvalmisteluasiakirjoissa säännöstä on perusteltu sillä, että järjestäytyneessä työmarkkinakentässä vastuun laittomasta työtaistelutoimenpiteestä kantaa sen toimeenpannut työntekijäyhdistys. Työntekijän toimiessa järjestön päätöksen mukaisesti, työntekijöiden ei voida katsoa syyllistyvän sellaiseen olennaiseen sopimusrikkomukseen, jonka perusteella työnantajalta ei voitaisi edellyttää sopimussuhteen jatkamista.¹⁹¹ Työntekijän korvausvelvollisuutta arvioitaessa työtaistelun osalta pitänee katsoa Rautiaisen ja Äimälän mukaan, että työntekijän ei yleensä voida edellyttää tuntevan lakia niin hyvin, että hän tietäisi, että hänen järjestönsä toimeenpanema työtaistelu on lainvastainen. Oikeuskäytännön mukaan näin ollen työntekijä syyllistyy tavallisesti vain lievään tuottamukseen luottaessaan järjestönsä toimeenpaneman työtaistelun lainmukaisuuteen, eikä korvausvelvollisuutta synny.

Mahdollista kuitenkin on, että työntekijä on tosiasiallisesti tiennyt työtaistelun olevan lainvastainen tai hänen järjestönsä on jopa saattanut myöntää työtaistelun lainvastaisuuden jo ennen työtaistelua tai sen aikana. Tällaisissa tilanteissa korvausvelvollisuus voi syntyä työntekijäyhdistyksen myötävaikutuksesta huolimatta.¹⁹² Jos lainvastainen työtaistelu ei ole työntekijäyhdistyksen toimeenpanema, työtaistelusta aiheutunutta vahinkoa voidaan lähtökohtaisesti pitää tuottamusastetta arvioitaessa tahallisenä, tavallisena huolimattomuutena tai törkeänä huolimattomuutena. Tällöin korvausvelvollinen aiheutuneesta vahingosta on edellä selostetusti työntekijä.¹⁹³

¹⁸⁹ Tiitinen – Kröger (2012) s. 754

¹⁹⁰ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 294

¹⁹¹ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 295

¹⁹² Rautiainen – Äimälä (2004) s. 295

¹⁹³ Ks. KKO 2016:12, jossa yhtiön tulospalkkiojärjestelmään sisältyneen rajoitusehdon mukaan osallistuminen laittomaan työtaisteluun poisti henkilöltä oikeuden tulospalkkioon siltä kaudelta, jolle laitton työtaistelutoimenpide kohdentui. Tapauksessa työntekijät olivat työrauhavelvoitteen voimassaoloaikana ryhtyneet työnseisauksiin,

5.3. Menettelyn tuottamuksen asteen arviointi sekä korvauksen kohtuullistaminen

Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon:¹⁹⁴

- Työntekijän asema työnantajan organisaatiossa (vastuut sekä valtuudet)
- Työntekijän henkilökohtaiset (työnantajan tiedossa olevat) edellytykset työstä suoriutumiseen
- Työnantajan luomat teon edellytykset (työolosuhteet, opastus, ohjeiden ja määräysten selkeys / tulkinnanvaraisuus)

Työnantajan antamilla ohjeilla on suuri merkitys työntekijän tuottamuksen astetta arvioitaessa.¹⁹⁵ Jos työntekijä menettelee vastoin työnantajan antamia selkeitä ja riittävän täsmällisiä ohjeita, tuottamuksen ei yleensä voida katsoa olevan lievää. Mikäli työntekijän vahinkoon johtanut työsuoritus on johtunut puutteellisesta perehdyttämisestä tai epäselvistä toimintaohjeista tai jos työnteon olosuhteet ovat olleet omiaan vaikuttamaan virheen syntyyn, työntekijän menettelyä tulee arvioida lievemmin perustein, koska työnantajan voidaan katsoa myötävaikuttaneen vahingon syntyyn. Työnantajan vastuulla onkin, että hän perehdyttää työntekijän työsuorituksen tekemiseen sekä varmistaa sen, että työnteon olosuhteet ovat riittävät. Näin ollen, mikäli vahinko on johtunut työnantajan epäselvistä ohjeista, voidaan virheellisen työsuorituksen katsoa johtuneen vain lievästä tuottamuksesta tai että menettelyä ei voida lukea työntekijän viaksi lainkaan.¹⁹⁶ Arvioinnissa täytyy ottaa luonnollisesti huomioon myös työntekijän aikaisempi työkokemus.

Vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työntekijälle maksettavaksi tuomittavan korvausvelvollisuuden määrää voidaan kohtuullistaa. Tällöin huomioon otetaan säännöksen mukaan työntekijän laiminlyönnin laatu ja hänen asemansa työntekijänä sekä vahingon suuruus, vahingon kärsineen tarve ja muut olosuhteet.¹⁹⁷

joiden johdosta yhtiö oli evännyt tulospalkkiot työnseisauksiin osallistuneilta. Korkein oikeus katsoi tapauksessa, että työnseisauksissa oli kysymys työntekijöiden omasta toiminnasta, joka ei ollut yhteydessä ammatillisen järjestäytymisen vapauteen. Työnantaja ei ollut toiminut syrjintäkiellon eikä yhdistymisvapauden käytön estämisen ja rajoittamisen kiellon vastaisesti evätessään tulospalkkiot työntekijöiltä.

¹⁹⁴ Tiitinen – Kröger (2012) s. 755

¹⁹⁵ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 293

¹⁹⁶ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 295

¹⁹⁷ Ks. KKO 1981 II 30 & KKO 1981 II 54, joissa molemmissa oli kyse korvauksen kohtuullistamisesta. Molemmissa tapauksissa aiheutetun vahingon suuruus oli täysin epäsuhteessa työntekijän tuottamuksen asteeseen tai työntekijän taloudelliseen asemaan.

5.4. Työntekijä ei noudata irtisanomisaikaa

Työntekijä on työsopimuslain 6 luvun 4 §:n mukaan työnantajalleen korvausvelvollinen, jos hän ei noudata irtisanomisaikaa. Kyseisen säännöksen mukaan työntekijän on maksettava työnantajalle korvaus, jonka suuruus on noudattamatta jätetyltä irtisanomisajalta maksettavan palkan suuruinen. Tästä esimerkkinä voin esittää, että mikäli työntekijän irtisanomisaika olisi yhden kuukauden mittainen ja hän irtisanoutuu kahden viikon irtisanomisajalla, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle kahden viikon palkkaa vastaavan summan korvauksena.

Työntekijää ei voida kuitenkaan määrätä maksamaan työnantajalle muuta korvausta, vaikka irtisanomisajan noudattamatta jättäminen olisi aiheuttanut työnantajalle suuria taloudellisia vahinkoja.¹⁹⁸ Työntekijän jättäessä noudattamatta osaa irtisanomisajasta tai työntekijän purkaessa työsopimus heti päättymään ilman työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 2 momentin mukaista perustetta, on työsopimuslain 6 luvun 4 §:ssä säädetty kertakaikkisesta korvauksesta työnantajalle.

Työnantajalla ei ole työsopimuslain 12 luvun 1 §:n nojalla oikeutta erilliseen vahingonkorvaukseen. Tällä tarkoitetaan *Koskisen, Niemisen ja Valkosen* teoksen ”Työsuhteen päättäminen” mukaan tilannetta, jossa esimerkiksi asiantuntija-asemassa olevan toimihenkilön eroaminen toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta irtisanomisaikaa noudattamatta johtaa siihen, että tilaus ei valmistu ajoissa ja työnantaja joutuu tästä syystä maksamaan tilaajalle suuren sopimussakon. Työntekijällä ei tällöin ole muuta velvollisuutta kuin vain korvata työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaava korvaus, eikä näin ollen sopimussakko tule työntekijän korvattavaksi.

5.4.1. Tilanteet, joissa työntekijän vahingonkorvausvastuu kuitenkin soveltuu

Työntekijän työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 3 momentin mukainen vahingonkorvausvastuu voi tulla työsopimuslain 6 luvun 4 §:n rajoitukset huomioon ottaen sovellettavaksi seuraavissa työsopimuksen päättämistilanteissa:¹⁹⁹

- Työnantaja on ennenaikaisesti päättänyt laillisen perusteen nojalla työntekijän työsopimuksen.

¹⁹⁸ Ks. KKO 1997:19, jossa työntekijä oli ilman työsopimuksen purkamiseen oikeuttavaa perustetta eronnut työstään irtisanomisaikaa noudattamatta ja ilmoittamatta työn lopettamisesta työnantajalle. Työnantajalle oli aiheutunut tämän vuoksi provisiotulon menetystä, koska provisiotulon menetys oli johtunut työntekijän työpanoksen puuttumisesta.

¹⁹⁹ *Koskinen ym.* (2012) s. 663

- Työntekijä on purkanut häntä sitovan määräaikaisen työsopimuksen ilman työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 2 momentissa säädettyä purkuperustetta.
- Työntekijä on purkanut työsopimuksen koeajan kuluessa epäasiallisella perusteella.

Jos työnantaja päättää työsopimuksen työntekijästä johtuvasta syystä työntekijän syyllistyttyä työsopimuksen tai työsopimuslain rikkomiseen ja työsopimuksen päättämisen voidaan nähdä olevan laillinen, työntekijä on velvollinen yleisten edellytysten täytyessä suorittamaan työnantajalle vahingonkorvausta työsopimuksen ennenaikaisesta päättämisestä syntyneistä vahingoista.²⁰⁰ Pelkän työsopimuksen ennenaikainen päättyminen ei ole kuitenkaan peruste vahingonkorvaukselle, vaan edellytyksenä on, että päättymisestä työnantajalle on tosiasiassa aiheutunut taloudellista vahinkoa, jonka työnantaja on myös velvollinen näyttämään toteen vaatimuksensa perusteeksi.

5.4.2. Määräaikaisen työsopimuksen päättäminen

Määräaikainen työsopimus sitoo kumpaakin osapuolta lähtökohtaisesti koko sopimuskauden ajan.²⁰¹ Määräaikaisen työsopimuksen osalta erikoisuutena on se, että sitä ei voida irtisanoa sopimuskauden aikana kuin vain poikkeustilanteissa. Määräaikainen työsopimus voidaan yksipuolisesti lakkauttaa kesken sopimuskauden työntekijän tai työnantajan osalta yleensä vain purkamalla tai vetoamalla työsopimuksen purkautumisperusteisiin. Myös koeajan perusteella määräaikaisen työsopimuksen purkaminen on mahdollista.

Poikkeukset määräaikaisen työsopimuksen irtisanomiskieltoon löytyvät työsopimuslain 7 luvusta. Näitä poikkeustilanteita on lain mukaan neljä:

- 1) Työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimus sen kestoajasta riippumatta liikkeen luovutuksen yhteydessä noudattaen työsopimuslain 7 luvun 5 §:n 2 momenttia.
- 2) Työnantajan ollessa yrityssaneerausmenettelyssä tai joutuessa konkurssiin myös määräaikaiset työsopimukset ovat irtisanottavissa, kuten toistaiseksi voimassa olevat. Konkurssissa määräaikaisen työsopimuksen irtisanomiseen ovat oikeutettuja niin työnantaja kuin myös työntekijä. Yrityssaneerausmenettelyssä irtisanomisoikeus on vain työnantajalla.
- 3) Työnantajan kuoleman yhteydessä määräaikaisen työsopimuksen irtisanominen on myös mahdollista. Kuoleman tapauksissa irtisanomisoikeus on sekä työnantajalla että työntekijällä.

²⁰⁰ Ks. Tiitinen – Kröger (2012) s. 753 & Rautiainen – Äimälä (2008) s. 309

²⁰¹ Koskinen ym. (2012) s. 664

- 4) Viittä vuotta pidemmäksi ajaksi solmittu määräaikainen työsopimus voidaan myös päättää siten, että työnantaja tai työntekijä irtisanoo sopimuksen sen jälkeen, kun viisi vuotta on kulunut työsopimuksen tekemisestä. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia määräaikaiseen työsopimukseen liitettävästä irtisanomisehdosta, jonka mukaan työsopimus päättyy sovitun määräajan kuluttua, ellei sopimusta sitä ennen puolin tai toisin irtisanota.

Mikäli työntekijä päättää määräaikaisen työsopimuksen ilman työsopimuslain 8 luvun 12 §:n mukaista purkuun oikeuttavaa perustetta kesken sopimuskauden, työnantajalle korvattava vahinko on yleensä kulut uuden työntekijän palkkaamisesta.²⁰² Työnantajalle voi *Koskisen* mukaan aiheutua vahinkoa myös esimerkiksi jonkin tilauksen tai projektin viivästymisestä, joka on seurausta ennenaikaisesta määräaikaisen työsopimuksen päättämisestä. Työnantajan vastuulle jää näyttää toteen vahingonkorvauksen peruste ja yritykselle aiheutuneiden vahinkojen määrä.

5.4.3. Epäasiallinen koeaikapurku tapauksessa KKO 1993:42

Korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1993:42 käsittelee epäasiallista koeaikapurkua. Kyseisessä oikeustapauksessa koripallopelaajan eli työntekijän, katsottiin koeaikana purkaneen työsopimuksensa epäasiallisella perusteella, kun pelaaja esitti purkamisen perusteeksi vain paremman vastikkeen saaminen toisessa koripallojoukkueessa. Työntekijän katsottiin näin menetelleen lainvastaisesti ja hänen tuli korvata vahinko, jonka hän oli aiheuttanut työnantajalle laiminlyömyllä tahallaan työsopimuksesta johtuneita velvollisuuksia. Työntekijän korvattavaksi tulivat työnantajalle uuden pelaajan hankkimisesta syntyneet matkakulut sekä puhelin-, telefax- ja työkustannukset. Kyseisestä oikeustapauksesta käy ilmi, että myös urheilujoukkueiden osalta työsopimuksen purkaminen edellyttää työsopimuslain säännösten noudattamista, koska kyseessä on työsuhde, vaikka se ei ensimmäisenä asiana tulisikaan mieleen urheilujoukkueita ajatellessa.

²⁰² *Koskinen ym.* (2012) s. 664

6. Työntekijän työssään kolmannelle aiheuttama vahinko

Kolmas mahdollinen vahinkotilanneryhmä on se, että työntekijä aiheuttaa vahinkoa kolmannelle eli muulle kuin työnantajalleen. Vahinkoa kärsivä kolmas (ns. Tertius) voi olla työnantajan asiakas tai täysin sivullinen, myös työtoveri voi olla vahingon kärsijä. Edellä mainituille tahoille työntekijä voi aiheuttaa työssään sekä esine- että henkilövahinkoja työvälineiden huolimattoman käytön seurauksena. Työntekijän velvoitteiden rikkominen saattaa aiheuttaa vahinkoa myös työnantajan sopimuskumppanille sen vuoksi, että työnantaja ei työntekijänsä menettelyn johdosta kykene vastaamaan omista sopimusvelvoitteistaan. Kolmannelle aiheutetun vahingon tilanteissa, kysymys on osapuolista, jotka eivät ole minkäänlaisessa sopimussuhteessa keskenään.²⁰³

Vahingon ei välttämättä tarvitse tapahtua työpaikalla eikä työaikana. Kuitenkaan vahingon ei katsota aiheutuneen työssä pelkästään, sillä perusteella, että vahinko on tapahtunut työpaikalla.²⁰⁴ Työmatkalla aiheutuneet vahingot eivät kuulu työnantajan korvausvelvollisuuden piiriin, ellei työntekijä samalla suorita työnantajan määräämiä tehtäviä. Mielestäni on tärkeää, että raja ei koske vain työpaikalla tapahtuneita vahinkoja, sillä nykyään monet työntekijät voivat suorittaa työtehtäviään itse valitsemastaan paikasta esimerkiksi kotona etäpääätteillä.

6.1. Työnantajan ja työntekijän vastuu

Työnantajan vastuu

Työnantajan vastuu kolmannelle aiheutetun vahingon osalta määrittyy vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:n mukaan. Sen mukaisesti:

”Työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa. Työnantajana pidetään myös sitä, joka antaa tehtävän sellaiselle itsenäiselle yrittäjälle, joka huomioon ottaen toimeksiantosuhteen pysyvyys, työn laatu ja muut olosuhteet on rinnastettava työntekijään.”

Säännöksessä on kyse vahingonkorvauslain piirissä olevasta niin sanotusta isännänvastuusta. Lähtökohtaisesti työnantajan sopimusvelvoitteen täyttämisen yhteydessä asiakkaalle

²⁰³ Kairinen ym. (2011) s. 688

²⁰⁴ Rautiainen – Äimälä (2001) s. 180

aiheutuneen vahingon korvaamisessa on se, että korvausvelvollinen on työnantaja.²⁰⁵ Työnantajan asiakkaan tulisikin näin ollen kohdistaa vahingonkorvausvaatimus työnantajaan, vaikka työntekijä olisikin vahingon alkuperäisesti aiheuttanut.

Työntekijän vastuu

Työntekijän vastuu aiheuttamastaan vahingosta määräytyy eri tavalla riippuen siitä, onko vahinko aiheutettu työnantajan sopimuskumppanille vai sivulliselle, minkä vuoksi nämä tilanteet on tärkeää käsitellä erikseen seuraavassa luvussa.

6.1.1. Työntekijän vastuu sivulliselle aiheutetusta vahingosta

Työntekijän tuottamuksellisella toiminnalla työsuhteen ulkopuoliselle henkilölle aiheutettu vahinko arvioidaan työntekijän vahingonkorvausvastuuta koskevan vahingonkorvauslain 4 luvun 1 § :n 1 momentin ohella vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun isännänvastuun perusteella.²⁰⁶ Vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:n 1 momentin tehtävänä on suojata sopimussuhteen ulkopuolisen vahingonkärsijän asema säätämällä työnantajan velvollisuudeksi korvata työntekijän työssään sivulliselle aiheuttama vahinko. Työnantaja ei tällöin voi omalla menettelyllään tai huolellisuuteensa vetoamalla välttyä korvausvastuulta. Tältä osin työnantajalla on ankara vastuu työntekijän aiheuttamasta vahingosta, eli siis vastuu on tuottamuksesta riippumatonta.²⁰⁷ Isännänvastuu kuitenkin rajoittuu sellaisten vahinkojen korvaamiseen, jotka työntekijä aiheuttaa virheellä tai laiminlyönnillä työtä tehdessään. Lähtökohtaisesti tällöin kyseeseen tulee työnantajan työpaikka tai muu sellainen paikka, jossa hän työtä suorittaa.²⁰⁸

Työnantajan isännänvastuu ei poista työntekijän omaa vastuuta vahingon korvaamisesta. Työntekijä on velvollinen korvaamaan sivulliselle aiheutetun vahingon vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:n mukaisesti. Korvausvastuun laajuus riippuu kuitenkin teon moitittavuudesta. Mikäli

²⁰⁵ Ks. KKO 1992:166, jossa tilitoimisto oli saanut toimeksiannon kommandiittiyhtiöltä hoitaakseen yrityksen kirjanpidon. Kirjanpitäjä oli tehnyt työn virheellisesti, jonka seurauksena kommandiittiyhtiölle aiheutui vahinkoa. Vahingonkorvausvaatimus kohdistettiin kirjanpitäjään, mutta tuomioistuin hylkäsi vaatimuksen, koska kirjanpitäjällä ei ollut vastuuta kommandiittiyhtiölle.

²⁰⁶ Tiitinen – Kröger (2012) s. 757

²⁰⁷ Hemmo (1998) s. 112

²⁰⁸ Ks. KKO 1982 II 120, jossa tuntemattomaksi jääneestä kuorma-autosta oli pudonnut huolimattoman kuormauksen takia kiviä, jotka olivat aiheuttaneet vaurioita vastaan tulleille autoille. Työnantaja velvoitettiin korvaamaan vahingot.

työntekijä on aiheuttanut vahingon tahallisesti, hän on velvollinen korvaamaan koko vahingon, ellei löydy erityisiä perusteita korvausvastuun alentamiselle.²⁰⁹ Työntekijä vastaa tavalliseen tai törkeään tuottamukseen perustuvasta vahingosta vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:n mukaisesti. Kuitenkin mikäli työntekijän tuottamus on vain lievää tuottamusta, työntekijä vapautuu vahingonkorvausvastuusta.

Silloin, kun työntekijän sivulliselle aiheuttamasta vahingosta vastuussa ovat niin työnantaja kuin myös työntekijä, työntekijän ja työnantajan keskinäinen vastuu määräytyy vahingonkorvauslain 6 luvun 2 §:n kanavointisäännöksen mukaan.²¹⁰ Mikäli työntekijä on tahallaan aiheuttanut vahingon työssään, työntekijä ja työnantaja vastaavat teosta yhteisvastuullisesti. Tällöin korvaukset voidaan vaatia suoraan työntekijältä. Jos työntekijän viaksi luetaan vain lievä tuottamus, työnantajalla on ensisijainen vastuu vahingon korvaamisesta. Näin ollen työntekijä vastaa sivulliselle aiheutetusta vahingosta vain siltä osin, kun työnantajalta ei saada korvausta perittyä ja sen tulisi olla vasta viimekätinen keino.²¹¹ Silloin kun korvausta ei saada perittyä työnantajalta esimerkiksi maksukyvyttömyyden vuoksi, vahinkoa kärsinyt voi vaatia korvausta myös työntekijältä.²¹² Jos työntekijän teko on ollut lievää tuottamusta, työnantaja vastaa yksin vahingosta, eikä sitä näin ollen voida vaatia työntekijältä.

6.1.2. Työntekijän työnantajan sopimuskumppanille aiheuttama vahinko

Työntekijä voi aiheuttaa virheellään tai laiminlyönnillään vahinkoa myös työnantajan sopimuskumppanille.²¹³ Vahinkoa voi syntyä esimerkiksi tavarantoimituksen viivästyessä työntekijän virheellisen työsuorituksen vuoksi. Tällaisissa tapauksissa työnantajalla on tavanomainen sopimusperusteinen vastuu sopimuskumppanille aiheutetusta vahingosta.²¹⁴ Työnantajan korvausvelvollisuutta arvioitaessa huomio kohdistuu lähtökohtaisesti siihen, ovatko sopimusvelvoitteet tulleet asianmukaisesti täytetyiksi. Työntekijöille ei synny

²⁰⁹ Ks. KKO 1984 II 43, jossa korvausvastuuta alentava seikkana katsottiin olevan se, että työntekijä oli vahinkoa aiheuttaessaan toiminut työnantajansa hyödyksi.

²¹⁰ Tiitinen – Kröger (2012) s. 758

²¹¹ Ks. KKO 1979 II 80, jossa työntekijältä vaadittiin kanteella korvausta tämän työssään huolimattomuudella aiheuttamasta vahingosta. Vaatimus kuitenkin hylättiin ennenaikaisena, koska kantaja ei ollut osoittanut, ettei korvausva voida saada työnantajalta.

²¹² Tiitinen – Kröger (2012) s. 759

²¹³ Tiitinen – Kröger (2012) s. 759

²¹⁴ Ks. KKO 1991:176, jossa työntekijä oli katon korjaustyötä suorittaessaan käyttänyt avotulta, jolloin oli syttynyt tulipalo, jonka seurauksena tulipalo oli vaurioittanut työn tilaajan rakennuksia. Työnantaja velvoitettiin maksamaan tilaajalle vahingonkorvausta.

useinkaan korvausvelvollisuutta vahingon kärsinyttä kohtaan, koska he eivät ole vastuussa työnantajan sopimusvelvoitteiden täyttämisestä.²¹⁵

Korkein oikeus on pyrkinyt linjaamaan työntekijän vastuuta ratkaisuisaan KKO 1992:165 (vahingonkärsijä oli sivullisintresentti) ja KKO 1992:166 (tuottamus oli ilmennyt vain työnantajan sopimusvelvoitteen täyttämisessä). Tapauksissa korvausvaatimuksia ajettiin työnantajan palveluksessa olevaa lakimiestä ja kirjanpitäjää vastaan sen perusteella, että näiden henkilöiden menettely oli aiheuttanut vahinkoa työnantajan ja työntekijän välisen sopimussuhteen ulkopuoliselle toimeksiannon suorittamisessa tapahtuneiden virheiden vuoksi. Molemmissa tapauksissa korkein oikeus kuitenkin katsoi, ettei pankin lakimies tai tilitoimiston kirjanpitäjä ollut vastuussa työnantajan toimeksiannon virheellisestä suorittamisesta vahinkoa kärsineelle.

Korkeimman oikeuden mukaan työntekijän vastuu työnantajan sopimuskumppania kohtaan onkin erittäin kapea tai kokonaan poissuljettu. Korkein oikeus ei ole kuitenkaan ottanut kantaa työntekijän vastuuseen omaa työnantajaansa kohtaan tapauksissa, joissa työnantajan korvausvelvollisuus sopimuskumppanilleen perustuu työntekijän virheelliseen työsuoritukseen.²¹⁶ Työntekijän vastuu työnantajalle syntyneistä vahingoista määräytyy työntekijän vastuuta koskevien työsopimuslain 12 luvun 1 § :n 3 momentin ja vahingonkorvauslain 4 luvun 1 § :n mukaan siitä riippumatta, että työnantajan korvausvelvollisuus perustuu työntekijään nähden ulkopuoliseen sopimussuhteeseen.²¹⁷

6.2. Työnantajan regressioikeus

Työnantajalla on regressioikeuden eli takautumisoikeuden perusteella oikeus vaatia työntekijältä korvausta maksamastaan suorituksesta, jos työnantaja on isännänvastuun perusteella suorittanut vahinkoa kärsineelle korvauksen työntekijän aiheuttamasta vahingosta.²¹⁸ Työtoverille, asiakkaalle tai sivulliselle työntekijän työssä aiheuttamasta vahingosta, joista työnantaja ensisijaisesti vastaa isännänvastuuseen vedoten, työntekijä voi olla velvollinen korvaamaan työnantajalleen takaisin määrän, joka voidaan harkita kohtuulliseksi.²¹⁹ Vahingonkorvauslain 4 luvun 3 § :n mukaan seikat, jotka vaikuttavat

²¹⁵ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 297

²¹⁶ Tiitinen – Kröger (2012) s. 761

²¹⁷ Hemmo (1998) s. 130 - 132

²¹⁸ Tiitinen – Kröger (2012) s. 759

²¹⁹ Kairinen ym. (2011) s. 689

kohtuullistamiseen ovat vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:n mukaisesti, jos kyseessä on kuitenkin vain työntekijän osalta lievä tuottamus, ei korvausvastuuta synny lainkaan työntekijälle työnantajan takautumisoikeuden perusteella. Kuitenkin työnantajan kohdalla, hänellä on aina täysi korvausvelvollisuus työntekijän sivulliselle aiheuttamasta vahingosta, vaikka kyse olisikin vain työntekijän lievästä tuottamuksesta. Useimmiten käy kuitenkin niin, että työnantaja joutuu maksamaan vahingon kärsineelle täyden vahingonkorvauksen, mutta työnantaja voi periä työntekijältä vain kohtuulliseksi katsotun osan siitä.²²⁰ Näin ollen ylimenevältä osalta taloudellinen vahinko jää työnantajan kärsittäväksi.

6.3. Vuokratyöntekijän aiheuttaman vahingon korvaaminen

Työsopimuslaissa on säädetty myös työvoiman vuokrauksesta. Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan sitä, että työnantaja luovuttaa työntekijänsä vastikkeesta toisen henkilön tai yrityksen palvelukseen.²²¹ Työntekijän palvelukseensa vuokranneesta yrityksestä käytetään nimitystä ”käyttäjäyritys”. Työntekijän siirtäminen toisen yrityksen käyttöön on KKO:n oikeuskäytäntöä katsoen jo vanha ilmiö, sillä jo 1920-luvulta alkaen korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä on esiintynyt tapauksia, joissa on kyse työvoimanvuokrauksesta.²²²

Työsopimuslain 1 luvun 7 §:n mukaan työ sopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työ sopimuksista johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei toisin ole säädetty. Työntekijän luovuttaminen toisen työnantajan käyttöön on mahdollista työ sopimuslain mukaan vain työntekijän suostumuksella. Suostumus voidaan antaa työsuhteen eri vaiheissa, toisin sanoen jopa työ sopimusta solmittaessa, mutta myös työsuhteen aikana siirron tullessa ajankohtaiseksi.²²³ Suostumus voidaan antaa nimenomaisena tai konkludenttisesti suorittamalla työtä käyttäjäyrityksessä, eikä sille ole määritelty laissa mitään muotomääräyksiä. Vuokratyövoimaan liittyvässä vahingonkorvauksessa tärkeää on vahingonkorvausvastuuta selvitettäessä tutkia henkilösuhteet ensin tarkasti. Selvittämisen tärkeys johtuu siitä, että eri henkilösuhteissa vastuu noudattaa joko tuottamusvastuuta tai sopimusvastuuta.

²²⁰ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 297

²²¹ Norros (2007) s. 521

²²² Norros (2007) s. 521

²²³ Kairinen (2007) s. 121

Silloin kun vuokratyöntekijä aiheuttaa vahingon ulkopuoliselle tehdessään työtä käyttäjäyrityksessä sen johdon ja valvonnan alaisena, ongelmana voi olla, vastaako vahingosta työnantaja vai käyttäjäyritys vai voivatko molemmat joutua vahingonkorvausvastuuseen työntekijän ohella. Työnantaja ja käyttäjäyritys eivät voi sopimuksella muuttaa lain mukaista vastuuta kolmatta sitovasti.²²⁴ Kyseisen seikan vuoksi työnantaja vastaa vahingonkorvauslain sääntöjen mukaisesti vahingosta, mikäli vahingonkärsijä vaatii häneltä korvausta. Vahingonkorvauslain 2 luvun 1 §:n mukaan käyttäjäyritys voi joutua vastuuseen vain oman tuottamuksensa perusteella.

Käyttäjäyritys vastaa työntekijän osalta niistä työoikeudellisista työnantajan velvoitteista, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen käyttäjäyrityksessä ja siitä johtuviin järjestelyihin. Lähtökohtaisesti nämä velvoitteet ovat työaika- ja työturvallisuusvelvoitteet.²²⁵ Lisäksi työnantaja ja käyttäjäyritys sopivat, että käyttäjäyrityksen tehtäviin kuuluu myös työntekijän opastaminen tehtäviinsä.²²⁶ Mikäli käyttäjäyritys ei täytä näitä sopimuksesta johtuvia velvollisuuksiaan huolellisesti, se rikkoo sopimusta ja vastaa myös työnantajalle aiheutuneesta vahingosta. Toisin sanoen, mikäli työntekijä aiheuttaa työnantajan korvattavaksi tulevan vahingon käyttäjäyrityksen puutteellisen johdon ja valvonnan vuoksi, työnantaja on oikeutettu saamaan kolmannelle maksamansa korvauksen käyttäjäyritykseltä sen sopimusrikkomuksen takia.²²⁷

Työntekijän oma työnantaja vastaa muista velvoitteista, jotka kuuluvat työsuhteessa normaalisti työnantajalle, kuten palkasta ja vuosilomasta. Mikäli vahinko johtuu siitä, että työnantaja on lähettänyt työntekijän sellaisiin tehtäviin, joita työntekijä ei hallitse, eli työntekijän työnantaja on tehnyt virheellisen valinnan vuokratyöntekijää määritessään, työnantaja on täyttänyt sopimusvelvoitteensa virheellisesti.²²⁸ Tämän seurauksena vastuu sopimuksen rikkomisesta on työnantajalla eikä työntekijällä. Mikäli taas työntekijä aiheuttaa vahingon tuottamuksellaan, eikä virhe ole työnantajassa tai käyttäjäyrityksen johdossa ja valvonnassa, vastuu on työnantajan. Työnantaja on käyttäjäyrityksen sopimuspuoli, jonka vastuulla on vahinko, jonka käyttäjäyrityksessä työskentelevä työntekijä on aiheuttanut. Todistustaakka siitä, että työntekijän toiminnassa ei ole tuottamusta, on työnantajalla yleisen käännettyä todistustaakkaa koskevan periaatteen mukaisesti.²²⁹ *Kairisen* juhlateoksen ”Työoikeus tänään” mukaan

²²⁴ *Hemmo* (2003) s. 408

²²⁵ *Kairinen* (2007) s. 121

²²⁶ *Bruun – von Koskull* (2004) s. 60

²²⁷ *Kairinen* (2007) s. 124

²²⁸ *Kairinen* (2007) s. 128

²²⁹ *Hemmo* (2005) s. 304 – 307

käännetty todistustaakka on hankala ja yleensä se johtaa siihen, että korvausvastuu syntyy sille, jonka pitäisi näyttää tuottamuksen olemattomuus.

Vuokratyöntekijä voi aiheuttaa vahinkoa työaikanaan niin työnantajalle, käyttäjäyritykselle kuin myös ulkopuoliselle. Huomion arvoista on vielä muistuttaa, että työntekijän ja käyttäjäyrityksen välille ei synny työsuhdetta eikä myöskään sopimussuhdetta.²³⁰ Kun työvoimaa vuokrataan, on kuitenkin mahdollista, että työntekijän työnantaja ja käyttäjäyritys sopivat keskenään korvausvastuusta.²³¹ Vahingon aiheuttajien vastuu voi olla yhteisvastuuta, eli vahingosta vastuussa voi olla useampi henkilö. Mikäli yksi yhteisvastuullisista joutuu suorittamaan korvausta yli oman osuutensa, hänelle syntyy luvussa 5.3 käsitelty regressioikeus eli takautumisoikeus suorittamastaan vahingonkorvauksesta. Työnantajalla ei kuitenkaan ole työntekijää kohtaan regressioikeutta, jos vahinko syntyy lievän tuottamuksen takia. Vastaavasti, mikäli työntekijä aiheuttaa ulkopuoliselle vahingon virheellään tai laiminlyönnillään tahallisesti, työntekijä vastaa vahingosta täysimääräisesti.

6.4. Vastuun pakottavuus

Vahingonkorvauslain 7 luvun 1 §:n mukaisesti työsopimuksen tai muun sopimuksen ehto samoin kuin virkasäännön määräys tai muu siihen verrattava määräys, jolla lisätään työntekijän tai virkamiehen tämän lain mukaista korvausvastuuta, on mitätön. Kolmannelle aiheutetun vahingon osalta työntekijävastuu on pakottavasti säädelty asia, josta ei voida poiketa. Korvausvastuusta sopiminen ei tule kyseeseen, sillä tavoin, että työntekijän vastuuta lisättäisiin siitä, mitä se on vahingonkorvauslain mukaisesti.²³² Kairinen mainitseekin työoikeuden perusteoksessaan, että vahingonkorvauslaissa säädetyn vastuuturvan heikentäminen kolmannelle aiheutetun vahingon tapauksissa on työmarkkinajärjestöjen säännöstyskompetenssin ulkopuolella, vaikka korvausvastuu työsuhteen osapuolten välillä kuuluukin tähän kompetenssipiiriin. Työntekijän ja työnantajan on sen sijaan edullisemmuusperiaatteen nojalla mahdollista sopia työntekijän korvausvelvollisuuden lieventämisestä.²³³

Kuitenkin erityisen tärkeää on huomata, että työnantajan korvausvastuu työntekijän puolesta koskee vain työtehtäviä suoritettaessa aiheutuneita vahinkoja. Mikäli työntekijän teko ei ole

²³⁰ Bruun ym. (2004) s. 59

²³¹ Kairinen (2007) s. 123

²³² Kairinen ym. (2011) s. 689

²³³ Rautiainen – Äimälä (2004) s. 298

liittynyt luonteenomaisesti työnsuoritukseen, eivät vahingonkorvauslain säännökset työnantajan ensisijaisesta vastuusta sovellu tilanteeseen.²³⁴ Työnantaja ei vastaa työntekijän työpaikalla aiheuttamasta vahingosta niissä tapauksissa, joissa teko ei liity työtehtävien suorittamiseen. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi, kun muu kuin asiakaspalvelussa työskentelevä työntekijä syyllistyy työnantajan asiakkaan pahoinpitelyyn tai tämän omaisuuden anastamiseen tai vahingoittamiseen.²³⁵ *Tiitisen ja Krögerin* ”Työsopimusoikeus” teoksen mukaan työnantaja ei vastaa myöskään vahingosta, jonka työntekijä aiheuttaa työmatkallaan, paitsi jos työntekijän työmatka on osa hänen työsopimuksessa sovittua työsuoritustaan.

Työmatkalla aiheutunutta vahinkoa on jouduttu pohtimaan korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1984 II 166. Kyseisessä oikeustapauksessa työntekijä suoritti hevosellaan ja reellään puutavaran kuljetusta työnantajan lukuun. Työntekijän ollessa palaamassa työkohteesta kotiinsa yksityistietä pitkin, hän oli laiminlyönyt valtatie risteyksessä hevosen valvomisen, jolloin hevonen oli riistäytynyt työntekijän hallinnasta ja sivullisen omistama auto oli törmännyt hevoseen ja vaurioitunut. Korkein oikeus päätyi äänestyksellä sellaiseen ratkaisuun, jossa enemmistö oli sitä mieltä, että vahinko ei ollut seurausta hevosen käyttämisestä työnantajan työssä ja näin ollen vahinko ei ollut vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettulla tavalla työntekijän työssään aiheuttama. Työntekijä ja työnantaja velvoitettiin korvaamaan sivulliselle aiheutunut vahinko. Korkeimmassa oikeudessa äänestyksen vähemmistö kuitenkin katsoi, että vahingolla oli läheinen yhteys työntekijän työtehtävään, koska hevonen oli välttämätön apu työntekijän työtehtävissä ja työnantaja tiesi sen käytöstä, eikä hevosta voinut jättää yöksi työmaalle tai sille järjestetylle säilytyspaikalle.

Itse olisin myös kannattanut korkeimman oikeuden vähemmistön mielipidettä, sillä mielestäni on kohtuutonta, että korkein oikeus päätyi ratkaisussaan päätökseen, jossa hevonen olisi pitänyt jättää yöksi työmaalle tai sille järjestetylle säilytyspaikalle ja että työntekijän kotiinpaluumatka hevosen kanssa ei kuuluisi työntekijän työsuoritukseen. Oman näkemykseni mukaan korkein oikeus ratkaisikin tapauksen väärin, sillä tapauksessa hevonen oli välttämätön apu työntekijän työtehtävissä, jonka seurauksena, mikäli hevosta ei olisi käytössä, olisi työtehtävien hoitaminen mahdotonta. Näin ollen korkeimman oikeuden olisi pitänyt päätyä ratkaisuun, jossa se katsoisi hevosen kuljettamisen takaisin kotiin osaksi työsuoritusta, jolloin korvausvelvollisuus työntekijän aiheuttamasta vahingosta olisi työnantajalla.

²³⁴ Ks. Vaasan HO 4.4.1985 S 1984/166, jossa kommandiittiyhtiön palveluksessa ollut linja-autonkuljettaja oli tahallaan pahoinpidellyt erään henkilöauton matkustajan. Pahoinpitely oli kohdistunut täysin ulkopuoliseen henkilöön eikä teko liittynyt luonteenomaisesti linja-autonkuljettajan työhön, yhtiö ei ollut työnantajana vastuussa matkustajalle aiheutuneesta vahingosta.

²³⁵ *Tiitinen – Kröger* (2012) s. 758

7. Vahingonkorvauslainsäädäntö Ruotsissa

Ruotsissa työsuhteen osapuolten välisestä vahingonkorvauksesta säädetään Ruotsin vahingonkorvauslaissa (Skadeståndslag 1972:207). Ruotsissa vahingonkorvauslaki toimii yleislakina, joka määrittelee vahingonkorvausvelvollisuudesta yleisesti, sen mukaisesti laki on dispositiivinen ja sitä sovelletaan vain silloin, kun muuta lakia, periaatetta tai sopimusta ei ole annettu asiasta. Ruotsin vahingonkorvauslaissa sääntely vastaa Suomen työ sopimuslain 12 luvun 1 §:n säännöksiä yleisestä korvausvastuusta. Ruotsissa erityislakina sovellettavaksi työsuhteen osapuolten välisessä vahingonkorvauksessa tulee laki työsuojelusta (Lag om anställningsskydd 1982:80), joka myös syrjäyttää Ruotsin vahingonkorvauslain säännökset, niissä tilanteissa, kun asiasta on säädetty työsuojelulaissa. Laki työsuojelusta käsittelee työsuhteen perusteetonta päättämistä ja siitä maksettavaa vahingonkorvausta.

7.1. Ruotsin vahingonkorvauslaki

Ruotsin vahingonkorvauslain säännöksiä sovelletaan lain 1 §:n mukaan vahingonkorvauksiin, jollei sopimuksessa tai muutoin sopimussuhteiden vahingonkorvausvaatimusten mukaisesti ole muuta määrätty. Ruotsin vahingonkorvauslain 3 §:n mukaan jokainen, jolla on palveluksessa työntekijä, on korvattava:

1. Henkilövahinko tai omaisuusvahinko, jonka työntekijä on aiheuttanut virheellisellä toiminnalla tai laiminlyönnillä työssään.
2. Puhtaat omaisuus vahingot, jotka työntekijä on aiheuttanut rikoksella.
3. Vahinko joka on aiheutunut, sillä perusteella, että työntekijä on aiheuttanut toiselle vahinkoa lain 2 luvun 3 §:n mukaisesti virheellisellä toiminnalla tai laiminlyönnillä työssään.

Ruotsin vahingonkorvauslain 2 luvun 3 §:n mukaan ”Se joka aiheuttaa tahallaan vahinkoa toiselle rikoksella, joka sisältää henkilöä, vapautta, rauhaa tai kunniaa loukkaavia elementtejä, on korvattava toiselle henkilölle aiheutunut vahinko.”

Ruotsin vahingonkorvauslain 3 luvun 1 § sisältää päävastuun säännöksen, jonka mukaan työnantaja on lähtökohtaisesti vastuussa työntekijöiden aiheuttamasta vahingosta työtä tehdessä. Työntekijän osalta vahingonkorvausvelvollisuus vaatii, että työntekijä on aiheuttanut vahinkoa huolimattomuudella ja vahingonkorvausvelvollisuuden arviointi tapahtuu

kokonaisharkintana. Ruotsin vahingonkorvauslain mukaan työ, joka sisältää suuria vahinkoriskejä ja jossa on paljon selkeitä turvallisuusohjeita, kuten työskentely raskaalla koneella, asettaa työntekijöille ankaramman vastuun kuin työ, jossa on enemmän yksittäisiä arvioita ja joka vaatii enemmän tapauskohtaista harkintaa työntekijältä (esimerkiksi lääkäri).

Edellytyksenä vahingonkorvausvastuulle on, että vahinko aiheutuu työssä. Se pitää sisällään periaatteen siitä, että kaikki joka tapahtuu työnantajan työtiloissa työajan aikana (mukaan lukien myös kahvitauot tai vastaavat) ja jopa työtilojen ulkopuolella, mutta joilla on suora yhteys työhön, kuuluvat tämän säännöksen piiriin. Kuitenkin työnantajan vastuu rajoittuu työntekijän työtehtävien ulkopuolelle. Esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, jossa puutarhuri auttaa asiakasta tietokoneen kanssa ja siten rikkoo tietokoneen, vastuu ei kuulu työnantajalle. Ruotsin korkein oikeus (högsta domstolen) on vahvistanut, että termiä ”työssään” on tulkittava mahdollisimman laajasti.

Ruotsin vahingonkorvauslain mukaan, mikäli on vaikea määrittää, kuka on työnantajana (esimerkiksi koneen vuokrauksessa, jossa koneen kuljettaja sisältyy vuokraan), työnantajana pidetään sitä, jolla on työssä direktio-oikeus eli oikeus työn ohjaamiseen ja valvontaan.

Puhtaan omaisuusvahingon osalta työnantajan vastuu edellyttää, että vahinko on aiheutettu rikollisella menettelyllä. Se sisältää sen, että työnantaja ei vastaa siitä, että työntekijä huolimattomuudella aiheuttaa asiakkaalle menetystä tulevaisuuden tuloissa. Mikäli kuitenkin työntekijä huijaa asiakasta esimerkiksi petoksella, työnantaja on vastuussa vahingosta.

Työntekijällä on myös oma vastuu työssään aiheuttamastaan vahingosta, mutta vastuu määräytyy lain 4 luvun 1 §:n mukaisesti. Ruotsin vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:n mukaan, jos työntekijä aiheuttaa vahinkoa virheellisellä työsuorituksella tai laiminlyönnillä, hän on vastuussa vahingosta vain siltä osin kuin siihen katsotaan olevan erityinen syy, ottaen huomioon teon laatu, työntekijän asema, vahingonkärsijän olosuhteet sekä muut olosuhteet. Kyseistä säännöstä sovelletaan kuitenkin harvoin, koska työntekijän vastuu työssään aiheuttamasta vahingosta vaatii erityisiä syitä. Kyseessä on siis poikkeus työnantajan päävastuuseen (isännänvastuu).

Erityisiä syitä on tilanteissa, joissa ei ole kohtuullista antaa työnantajan kantaa vastuuta työntekijän aiheuttamasta vahingosta. Tällaisissa tilanteissa voi olla kyse (mutta ei kuitenkaan vaadita), vakavasta rikoksesta tai törkeästä tai jatkuvasta huolimattomuudesta. Jokaisessa tapauksessa tulee kokonaisharkinnalla arvioida sitä, sisältyykö tapaukseen erityisiä syitä, joiden seurauksena vastuu vahingosta voidaan määrätä työntekijälle työnantajan sijaan. Työntekijän asema (esimerkiksi valvontatehtävä tai erityinen vastuu jostakin erityisestä)

voidaan sisällyttää kokonaisharkintaan samoin kuin työntekijän taloudellisesti vahvempi asema verrattuna työnantajaan.

Mikäli tällaisia erityisiä syitä ei ole tapauksessa olemassa, työnantaja on vastuussa edellä mainitsemani Ruotsin vahingonkorvauslain 3 luvun mukaisesti työntekijän aiheuttamasta vahingosta.

7.2. Laki työsuojelusta

Työsuojelusta annetun lain 38 §:n 1 momentissa säädetään, että mikäli työnantaja toimii tämän lain vastaisesti, työnantajan on maksettava palkan lisäksi myös muut työsuhde-etuudet, joihin työntekijällä on oikeus. Myös vahingonkorvaus voi tulla kyseeseen. Työnantajan on korvattava vahinko, jonka hän on aiheuttanut työntekijälle jättämällä noudattamatta työsuojelulain 11 §:n 1 momentissa sanottua irtisanomisaikaa. Työsuojelulain 11 §:n 1 momentin mukaan sekä työnantajalla että työntekijällä irtisanomisaika on vähintään yksi kuukausi. Työsuojelulain 38 §:n 1 momentin mukaiset vaatimukset voivat koskea sekä korvausta aiheutuneesta vahingosta että lain rikkomisesta.

Työn irtisanomisen jälkeiset vahingot voidaan määrittää työsuojelulain 39 §:n mukaan. Mikäli se on kohtuullista, voidaan korvausta laskea tai jättää se määräämättä kokonaan. Työsuojelulain mukaan vahingot jaetaan taloudelliseen vahinkoon ja yleiseen vahinkoon. Taloudellinen vahinko muodostuu tulevista vahingoista. Korvauksen on oltava hyvitystä sellaisista tulojen menetyksistä tai tulevista kustannuksista, jotka aiheutuvat työnantajan työsuojelulain rikkomisesta. Yleinen korvaus lasketaan ottamalla huomioon työntekijän todelliset menetykset ja kustannukset. Se toimii yleisenä seuraamuksena työnantajalle, joka rikkoo työsuojelulain säännöksiä. Korvauksen alentamista koskevaa säännöstä sovelletaan Ruotsin oikeuskäytännössä kuitenkin hyvin suppeasti.

Työsuojelulain 39 §:n mukaan, mikäli työnantaja kieltäytyy noudattamasta tuomiota, jolla tuomioistuin on julistanut työsuhteen irtisanomisen perusteettomaksi tai määräaikaista työsuhdetta pidetään toistaiseksi voimassa olevana, voidaan työsuhdetta pitää purkautuneena. Työnantajan on maksettava vahingonkorvausta työntekijälle seuraavan taulukon mukaisesti, joka perustuu työsuhteen keston:

- Mikäli työntekijä on ollut työsuhteessa vähemmän kuin viisi vuotta, korvauksen on vastattava **16 kuukauden** palkkaa.

- Mikäli työntekijä on ollut työsuhteessa vähintään viisi vuotta, mutta enintään 10 vuotta, korvaukseksi on määrättävä **24 kuukauden** palkkaa vastaava summa.
- Mikäli työntekijä on ollut vähintään 10 vuotta työsuhteessa, korvauksen on vastattava **32 kuukauden** palkkaa vastaavaa summaa.
- Jos työntekijä on ollut työsuhteessa alle kuusi kuukautta, hänelle on maksettava vahingonkorvausta noin **kuuden kuukauden** palkkaa vastaava summa.

Työsuojelulaissa vahingonkorvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä on standardoitu kyseisen taulukon mukaisesti. Syynä tähän taulukoimiseen on se, että vaikka tuomioistuin julistaisikin työsuhteen päättämisen olevan perusteeton, työnantajaa ei kuitenkaan voida pakottaa työsuhteeseen, koska se olisi vastoin työnantajan oikeutta direktio-oikeutta.

7.3. Oikeuskäytäntö Ruotsissa

Ruotsin oikeuskäytännön tapaus AD 2002 No. 1, käsitteli työntekijän aiheuttamaa vahinkoa työnantajalle. Työntekijä oli tilannut työnantajan yrityksen tuotannossa tarvitsemia osia kalliimmalla hinnalla, kuin ne olisi ollut ostettavissa toiselta myyjältä. Työntekijä oli näin menettelemällä aiheuttanut työnantajalle 364 200 kruunun (noin 40 000 euroa) arvosta taloudellista menetystä. Kuitenkin tuomioistuin löysi erityisiä syitä, jonka vuoksi vahingonkorvaus laskettiin 50 000 kruunuun (noin 5 500 euroa), vedoten työntekijän taloudelliseen tilanteeseen. Työntekijä valitti työtuomioistuimen päätöksestä ja tuomioistuin havaitsi, että tapauksen olosuhteet eivät osoittaneet, että vahingot tulisivat työntekijän korvattaviksi. Näin ollen hänelle myönnettiin valituslupa.

Valitustuomioistuin sovelsi tapaukseen Ruotsin vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ää. Perusteluissaan tuomioistuin totesi, että työntekijän työsopimuksessa ei oltu määritelty työntekijän työnkuvaa tai mitään ohjeita, jotka kielsivät, ettei työntekijä olisi valtuutettu tekemään ostoksia, eikä tilauksen aikoihin työnantaja ollut antanut mitään ohjeita tai määräyksiä työn suorittamisesta. Työnantajan syyksi katsottiin, että työnantaja ei ollut kerännyt asiakirjoja, joiden perusteella osien hintoja olisi voitu verrata muiden osien tarjoajien hintoihin. Työnantajan yrityksen liikevaihto oli tapauksen aikaan 73 miljoonaa kruunua, jonka vuoksi tuomioistuin katsoi, ettei työnantajan yrityksellä ollut suurta intressiä korvauksen saamiseen. Kokonaisharkinnan perusteella tuomioistuin päätyi hylkäämään työntekijän korvausvastuun.

Ruotsin vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:n säännös ei kuitenkaan sovellu vahinkoihin tai menetyksiin, jotka eivät ole johtuneet työstä.²³⁶ Ruotsin työtuomioistuimen päätös 2002 No. 38 osoittaa tämän tärkeän rajoituksen. Kyseisessä tapauksessa työntekijä, joka suunnitteli kilpailevaan toimintaan ryhtymistä, poisti yrityksen tiedostoja, jotka sisälsivät asiakasinformaatiota, josta seurasi vahinkoa työnantajalle. Tuomioistuin päätti, että työntekijän toimiessa rikkeellä, hän toimi yksityishenkilönä. Tämän vuoksi hänen toimintaansa ei voitu katsoa suoritetun työssä. Tämän vuoksi Ruotsin vahingonkorvauslain 4 luvun 1§:ää ei sovellettu tapaukseen.

Määräaikaisen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä oli kyse Ruotsin oikeustapauksessa AD 2013 No 57. Tapauksessa oli kyse työntekijästä, joka oli muuttanut Bulgariasta Ruotsiin työn perässä. Työnantaja oli oikeustapauksessa irtisanonut työntekijän työsuhteen sen vuoksi, että työnantaja oli luullut, että työntekijällä ei ollut työskentelylupaa Ruotsissa ja näin ollen työnantaja oletti työntekijän olevan laitonta työvoimaa. Työntekijä oli pyrkinyt selostamaan työnantajalle, että hän on EU:n kansalainen, jonka vuoksi hän ei tarvitse työlupaa, mutta työnantaja ei ollut kuunnellut häntä, vaan työsopimus oli irtisanottu välittömästi. Tuomioistuin päätyi tapauksessa pitämään työsuhteen irtisanomista perusteettomana, jonka vuoksi työntekijälle määrättiin maksettavaksi korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Työntekijä oli työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuusi kuukautta, jonka seurauksena työsuojelulain 39 §:n mukaisesti työnantajan tuli korvata työntekijälle kuuden kuukauden palkkaa vastaava summa.

Ruotsin oikeuskäytännössä olleet tapaukset muistuttavat hyvin vahvasti myös Suomen oikeuskäytännössä käsiteltyjä oikeustapauksia. Ne on ratkaistu samalla tavalla kuin Suomessakin vastaavat oikeustapaukset olisi ratkaistu. Oikeuskäytännön pohjalta voin todeta, että Suomessa ja Ruotsissa työsuhteen osapuolten välistä vahingonkorvausvelvollisuutta koskevia säännöksiä sovelletaan yhteneväisesti.

7.4. Vertailu Suomen lainsäädäntöön

Kuten Suomen työsopimuslaissa, myös Ruotsin vahingonkorvauslaissa lähtökohtana on periaate, jonka mukaan työntekijän aiheuttamasta vahingosta vastuussa on työnantaja, isännänvastuun perusteella. Myös vahingonkorvausvelvollisuutta määriteltäessä niin Suomessa

²³⁶ Gladstone ym. (2003) s. 217

kuin Ruotsissakin noudatetaan periaatetta, jonka mukaan tapausta tulee harkita kokonaisharkinnalla. Suomen ja Ruotsin lainsäädännön yhtäläisyyttä korostaa myös se, että molemmissa maissa työntekijän vastuu aiheuttamastaan vahingosta kytketään siihen, että työntekijä on aiheuttanut vahingon tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella. Lievän huolimattomuuden perusteella työntekijälle ei aiheudu korvausvelvollisuutta aiheuttamastaan vahingosta.

Suomen työsopimuslaissa on määritelty, että työntekijä voi joutua vastaamaan aiheuttamastaan vahingosta viime kädessä, jos työnantajan vastuu työntekijän vahingosta katsotaan kohtuuttomaksi. Myös Ruotsin lainsäädännössä on säädetty, että tällaisessa harkinnassa tulee arvioida työnantajan vastuuta kohtuullisuusperiaatteen mukaisesti. Ruotsin lainsäädännön toimiessa Suomen lainsäädännön esikuvana, voin todeta, että Suomen työsopimuslain säännökset vastaavat suurelta osin Ruotsin vahingonkorvaus sääntelyä. Yhtäläinen lainsäädäntö on näissä kahdessa oikeusjärjestelmässä myös työntekijän vuokraamisen osalta, sillä myös Ruotsin vahingonkorvauslaissa on katsottu, että työntekijää vuokrattaessa, työntekijän vahingosta vastuun kantaa se yritys, joka käyttää työntekijää kohtaan direktio-oikeutta eli jolla on oikeus työn johtoon sekä työntekijän valvontaan. Yleisen vahingonkorvauksen määrää määritettäessä myös huomioon otettavat seikat ovat samankaltaiset molemmissa valtioissa. Pohjoismaiden vahingonkorvausoikeutta onkin pyritty yhdistämään yhteistyössä eri Pohjoismaiden kanssa.²³⁷

Suurena eroavaisuutena Suomen lainsäädännön ja Ruotsin lainsäädännön välillä on se, että työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavan korvauksen summa on Ruotsin työsuojelulaissa standardoitu taulukoksi, johon vaikuttaa työsuhteen kesto. Ruotsin työsuojelulaissa myös korvausten suuruus on huomattavasti suurempi kuin Suomessa. Suomessa kyseisenlaista taulukointia käytetään irtisanomisajan määrittelemisessä. Omasta mielestäni Ruotsissa käytössä oleva standardoitu taulukko korvauksen suuruudesta perusteettoman työsopimuksen päättämisen tapauksissa olisi hyvä myös Suomen työsopimuslaissa, sillä se toisi enemmän selkoa korvausten suuruuteen. Suomessa käytössä oleva asteikko 0 – 24/30 kuukauden korvauksesta on liian epäselvä ja liian tapauskohtainen, jonka perusteella on hankala arvioida paljonko korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä tulee olemaan.

²³⁷ HE 187/1973 vp s. 1

8. Johtopäätökset

Tutkielmani perusteella voin todeta, että työsuhteen osapuolten välinen vahingonkorvausvelvollisuus on hyvin monimutkaista, vaikka työsopimuslain sisältämä säännös koskien työsuhteen osapuolten välistä vahingonkorvausvelvollisuutta on vain kolmen pykälän mittainen. Työsuhteen osapuolten väliseen vahingonkorvausvelvollisuuteen liittyy olennaisesti myös muita lakeja kuin vain työsopimuslaki (muun muassa vahingonkorvauslaki, tasa-arvolaki, työaikalaki). Tutkielmani perusteella totean myös, että Ruotsin lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö koskien työsuhteen osapuolten välistä vahingonkorvausta on pääosin samanlaista kuin Suomessa. Merkittävin ero Suomen ja Ruotsin lainsäädännön välillä on se, että Ruotsissa työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavat korvaukset perustuvat standardoituun taulukkoon, jonka mukaisesti korvauksen suuruus ratkaistaan, perustuen työntekijän työsuhteen keston.

Tutkielmastani voidaan huomata, että säännökset ovat pääasiassa työsuhteen osapuolia pakottavia. Säännösten pakottavuuteen löytyy vain harvoin poikkeuksia, joiden myötä työsuhteen osapuolet voisivat sopia säännösten erilaisesta noudattamisesta. Lähtökohtaisesti työnantaja on vastuussa työntekijän aiheuttamista vahingoista isännänvastuun perusteella, mutta korvausvastuu voi siirtyä myös työntekijän itsensä kannettavaksi, mikäli työntekijä aiheuttaa vahingon tahallaan. Myös tilanteissa, joissa työnantajan vastuu vahingosta katsotaan kohtuuttomaksi kokonaisharkinnan perusteella, viimekätisenä keinona työntekijä vastaa aiheuttamastaan vahingosta.

Lievien tuottamusten osalta työntekijän kannettavaksi vastuu vahingosta ei voi vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:n mukaisesti siirtyä, vaan tällaisista vahingoista, joissa työntekijän osalta tuottamusaste on vain lievää, korvauksen kantaa täysimääräisesti työnantaja. Useimmiten oikeustapauksissa, jotka koskevat työsuhteen osapuolten välistä vahingonkorvausvelvollisuutta tulee kyseeseen työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukainen perusteeton työsopimuksen päättäminen. Näitä kyseiseen säännökseen liittyviä korkeimman oikeuden ratkaisuja löytyy Suomen oikeuskäytännöstä huomattava määrä. Tämän lisäksi yhä enenevässä määrin vuokratyövoimaan liittyviä oikeustapauksia tulee myös lisää, joissa pyritään sen selvittämiseen, kuka on vastuussa työntekijän aiheuttamasta vahingosta, työnantaja vai käyttäjäyritys. Työntekijän ollessa heikommassa asemassa kuin työnantaja, tulee työntekijän oikeuksien toteutumisesta huolehtia.

Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisen yleisen vahingonkorvausvelvollisuuden osalta noudatetaan täyden korvauksen periaatetta, jonka mukaan aiheutettu vahinko tulee täysin korvatuksi. Mitään minimi tai maksimi summaa ei vahingonkorvaukselle kuitenkaan ole säädetty. Sen sijaan työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säännellyn työsuhteen perusteettoman päättämisen osalta korvauksen suuruus harkitaan tapauskohtaisesti ja se voi olla työntekijän 3 - 24/30 kuukauden palkkaa vastaava summa. Korvauksen suuruuteen vaikuttavat työntekijän sekä työnantajan olosuhteet ja menettelyt. Ne voivat toimia korvausta vähentävinä tai korottavina tekijöinä. Tärkeää on huomata, että joissakin tapauksissa on mahdollista myös poiketa työsopimuslain määrittämästä kolmen kuukauden minimistä.

Tuomioistuimen ja lainsäätäjän roolit voivat myös mennä joissakin tapauksissa sekaisin. Tällainen tapaus oli korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2017:55, josta työoikeuden asiantuntija, varatuomari *Keijo Putkonen* on kirjoittanut Lapin Kansassa 25.11.2017. Tapauksessa tuomioistuin on sivuuttanut sen, mitä työsopimuslaissa säädetään ja myös tuomioistuimen ja lainsäätäjän roolit ovat menneet sekaisin. Oikeustapauksessa kyse oli työntekijästä, jolla ei ollut laissa säädettyä kelpoisuutta sosiaalityöntekijän työtehtävään ja sen vuoksi kuntayhtymä oli palkannut työntekijän toistuviin määräaikaisiin työsuhteisiin. Ratkaisussaan korkein oikeus kuitenkin määräsi kuntayhtymän maksamaan määräaikaiselle työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä siihen vedoten, että kuntayhtymä oli laiminlyönyt työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa. Erityisen mielenkiintoisen tästä tapauksesta tekeekin mielestäni se, että korkein oikeus päätyi tällaiseen ratkaisuun, vaikka työsopimuslaissa säädetty työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus ei koske tilanteita, joissa on kyse määräaikaisen työsopimuksen päättymisestä.

Korkein oikeus perusteli päätöstä sillä, että työntekijän työsuhdetta olisi tullut pitää toistaiseksi voimassa olleena, jos hänellä olisi ollut sosiaalityöntekijän tehtävään laissa edellytetty kelpoisuus. Työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:ssä säädetty työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee vain toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta ja sen irtisanomista taloudellis-tuotannollisella perusteella. Erikoista tapauksessa onkin se, että lain sanamuoto on mielestäni yksiselitteinen, se koskee vain toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Lisäksi työntekijällä ei myöskään ollut sosiaalityöntekijän tehtävään laissa edellytettyä kelpoisuutta, joten näkemykseni mukaan työntekijän työsuhdetta ei voida pitää toistaiseksi voimassa olevana, vaikka korkein oikeus pyrkikin perustelemaan päätöstä siihen vedoten, että työsuhdetta olisi pitänyt pitää sellaisena.

Korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 2017:55, voidaankin nähdä, että korkein oikeus on luonut työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuden myös määräaikaisen työsopimuksen

solmineelle työnantajalle. Mielestäni tämä on hyvin erikoista, että työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus laajennettaisiin koskemaan myös määräaikaiseen työsopimukseen sidottuja työntekijöitä, koska määräaikainen työsopimus joka tapauksessa päättyy siihen päivämäärään, johon se on sidottu. Nykyisen työsopimuslain ollessa jo 17 vuotta vanha, olisi työsopimuslain päivittäminen mielestäni tarpeellista. Kuitenkaan työsopimuslakiin liittyviä lakihankkeita ei ole tällä hetkellä Keijo Putkosen mukaan edes vireillä.

Toinen ongelma nykypäivänä on se, kuten Lapin yliopiston oikeusinformatiikan lehtori *Jarmo Kiuru* kirjoitti Kalevassa 15.10.2017 s. 40, että Internetistä voidaan löytää paljon lain kanssa ”kilpailevaa” materiaalia. Tällaisia materiaaleja ovat esimerkiksi lakeja täytäntöönpanevien ministeriöiden tai virastojen ja laitosten virkamiesten esittämät lainvastaiset kannanotot siitä, miten lakia tulisi soveltaa. Sähköiset mediat ovatkin Kiurun mukaan vaikuttaneet siihen, että oikeudellisia kannanottoja sisältäviä tekstejä tuotetaan julkisuuteen kaikilta viranomaisilta ja kaikenlaisilla koulutuksilla. Välillä virheet voivatkin jopa johtaa hankaliin seuraamuksiin. Varsinkin työsopimuslain tulkinnan osalta lainvastaiset kannanotot voivatkin johtaa hyvin kalliisiin ja pitkiin oikeusriitoihin niin työnantajan kuin myös työntekijänkin menettelyn johdosta, mikäli työsopimuslain 12 luvun mukainen vahingonkorvausvelvollisuus syntyy jommallekummalle osapuolelle. Tämän vuoksi työnantajan ja työntekijän ei kannata sokeasti luottaa erilaisten viranomaisten kannanottoihin nykypäivänä.